

14. december 2020

Overenskomst mellem Media Movers ApS og Dansk Journalistforbund

Mellem Media Movers ApS og Dansk Journalistforbund er der indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for journalistiske medarbejdere. Overenskomsten dækker således det journalistiske arbejde uanset medie eller udgivelsesform, der udføres for Media Movers ApS.

For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er gældende. Ansættelsesforholdet er omfattet af Funktionærloven.

Uden for overenskomstens område falder medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret forpligter firmaet eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd.

Endvidere er parterne enige om, at bestemmelsen om overenskomstens dækningsområde ikke giver Dansk Journalistforbund en eneret på, at det journalistiske arbejde skal udføres i henhold til overenskomsten. Overenskomsten er således ikke til hinder for, at medarbejdere ansat til andre opgaver, herunder studerende fra andre uddannelser end de journalistiske, også kan bidrage med journalistisk arbejde.

§ 1. Lønforhold

Stk. 1. Ved ansættelsen oprettes en normalkontrakt, som den kommende medarbejder har mulighed for at modtage inden evt. opsigelse hos sin nuværende arbejdsgiver. Tillidsrepræsentanten modtager herefter en kopi. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer, hvoraf medarbejderen og tillidsrepræsentant hver får udleveret det ene.

Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn for en 37 timers arbejdsuge pr.

1. januar 2021	21.500 kroner
1. november 2021	21.900 kroner
1. november 2022	22.300 kroner

Note. Ved reguleringen af grundlønnen pr. 1. januar 2021 modregnes 200 kr. i medarbejderens personlige tillæg.

Stk. 2. Ud over den i stk. 1 nævnte grundløn kan der under hensyn til medarbejderens kvalifikationer ydes personlige tillæg efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Vurderingen af de personlige tillæg foretages hvert år den 1. januar. Forud for den enkeltes forhandling om dette tages summen til regulering af lønnen op til en samlet vurdering mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten, herunder om en del af lønnen skal fordeles kollektivt. Tillidsrepræsentanten modtager på anfordring en kopi af oversigten over den endelige fordeling.

Stk. 3. For elever og journalistpraktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffene aftaler

Stk. 4. Lønforhøjelse som følge af forhøjelse af grundlønnen, stillingsændring, regulering af de personlige tillæg eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i personligt tillæg.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1. Medarbejderens arbejdstid er mellem 15 og 37 timer ugentligt fordelt på højst fem dage. Medarbejderen kan dog om nødvendigt pålægges overarbejde på 6. dagen. Arbejdstiden for den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med ansættelsen og anføres i ansættelseskontrakten.

Den ugentlige normale arbejdstid er for en fuldtidsansat 37 timer. Arbejdstiden opgøres som 160 timer pr. måned. Beordret arbejde ud over opgørelsesperioden kompenseres i de første 8 uger efter, at overarbejdet har fundet sted i forholdet 1:1. Kompensation ydes i den følgende måned i forholdet 1:1½. Sker afviklingen senere kompenseres i forholdet 1:2. Afvikling af overarbejde skal være afsluttet senest 4 måneder efter optjeningen.

Stk. 2. Den normale arbejdstid ligger som hovedregel mellem kl. 9 og kl. 01.30 og tilrettelægges af ledelsen i samarbejde med den enkelte medarbejder. Såfremt arbejdet kræver tilrettelæggelse via vagtplaner, drøftes principperne for vagtplanlægningen og fastlæggelse af frist for tidspunkt for udlevering af denne med tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Søgnehelligdage er principielt fridage, og det i stk. 1. nævnte timetal nedskrives i uger med søgnehelligdage forholdsmæssigt.

Stk. 4. Deltidsansattes vagter skal tilstræbes lagt svarende til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra er muligt, såfremt de er begrundet i kundeforhold eller medarbejderens eget ønske. Tillidsrepræsentanten orienteres om fravigelser.

Stk. 5. Afspadsring af merarbejde og overarbejde sker efter aftale med selskabets ledelse.

§ 3. Genetillæg

Stk. 1. For beordret arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 72,80 pr. time

Stk. 2 For beordret arbejde, der slutter mellem kl. 19.00 og kl. 23.00 ydes der kr. 75,05 pr. gang, og for arbejde, der slutter eller begynder mellem kl. 23.00 og kl. 07.00 ydes kr. 122,85 pr. gang efter en månedlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3 Såfremt en arbejdsopgave eller funktion måtte kræve regelmæssigt eller mere omfattende weekend, aften – og natarbejde ud over det normalt forventelige, kan der mellem ledelsen og medarbejderen indgås aftale om et fast tillæg, afløser betaling efter stk. 1 og stk. 2 i nærværende paragraf.

Begge parter kan opsigte aftalen med medarbejderens opsigelsesvarsel.

§ 4. Pension

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i det selskab, som Media Movers ApS. har truffet aftale med for hele virksomheden.

Som bidrag betaler Media Movers ApS 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg).

Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales af Media Movers ApS.

Stk. 3. I de første tre måneder af ansættelsesforholdet og/eller i forbindelse med en tidsbegrænset ansættelse kan pensionsbidraget efter aftale mellem medarbejderen, tillidsrepræsentanten og ledelsen erstattes af et løntillæg svarende til virksomhedens pensionsbidrag.

§ 5. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til fem ugers ferie.

Stk. 2. Retten til ferie, herunder ferie med løn, feriegodtgørelse, ferieoverførsel, ferieudbetaling og ferieafvikling sker i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 3: Medarbejdere, som har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, har ret til fem feriefridage.

Stk. 4: Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefriidagene betales som ved sygdom. Feriefriidagene placeres efter de samme regler som restferie jf. Ferielovens bestemmelser. I forbindelse med opsigelse fra medarbejderens side afvikles evt. ikke afholdte feriefriidage i opsigelsesperioden. Såfremt dette ikke kan lade sig gøre forhøjes feriegodtgørelsen i stk. 5 tilsvarende. Ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen kan feriefriidage ikke placeres i opsigelsesperioden.

Note: Se protokollat 2 ved overgang til samtidighedsferie

Stk. 5. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 12,5 procent af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

§ 6. Sygdom, graviditet og barsel

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. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag, og virksomheden kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed, 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. Såfremt der ydes refusion fra kommunen tilfalder denne virksomheden.

Stk. 3. Kvindelige og mandlige medarbejdere har ret til fravær fra arbejde på grund af graviditet, barsel og adoption efter den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 4. Kvindelige og mandlige medarbejdere er berettiget til løn under fravær i forbindelse med graviditet og barsel i følgende omfang:

En kvindelig medarbejder fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være fire uger til fødslen. Efter fødslen oppebærer kvindelige medarbejdere sædvanlig løn i 14 ugers barselsorlov. I samme periode har mandlige medarbejdere ret til to ugers barselsorlov.

I det omfang en medarbejder udnytter retten til barselsorlov efter de 14 uger efter fødslen, oppebærer medarbejderen fuld løn i op til 12 uger. Er begge forældre ansat i virksomheden har de dog for denne periode kun ret til 18 uger i alt. Hvis begge forældre holder orlov på samme tid gælder retten om fuld løn kun for den ene.

Det er en forudsætning, at medarbejderne er berettigede til dagpenge under orloven og at arbejdsgiver således modtager fuld dagpengerefusion. Ved nedsat dagpengerefusion nedsættes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. I ferieåret efter barselsperioden ydes der fuld løn under ferie, som om medarbejderen har været normalt lønnet under hele barselsorloven.

Stk. 6. Ved adoption er adoptanter berettiget til løn i samme omfang og under samme betingelser som ved graviditet og barsel – hvis og i bekræftende fald i det tidsrum de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 7. I det omfang lovgiver måtte ændre på reglerne om barselsorloven mv. får dette ingen konsekvenser for ovenstående. I det omfang eventuelle ændringer måtte betyde en udvidelse af adgangen til barselsorlov m.v., vil spørgsmålet om eventuel honorering ud over det ovenfor skitserede kunne forhandles med næste overenskomstforhandling.

§ 7. Efteruddannelse

Stk. 1. Medarbejderen er berettiget til at følge journalistisk efteruddannelse i op til 1 uge årligt, dog tidligst fra afslutningen af andet år efter afsluttet journalistisk uddannelse. Relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt virksomhedens behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

Parterne er enige om, at årlige uge kan anvendes fleksibelt, f.eks. i form af frihed til at følge et eksternt uddannelsesforløb fordelt med separat liggende undervisningsdage eller selvstudier.

Ved aftalte uddannelsesforløb udover 1 uges varighed er medarbejderen berettiget til at bruge forskudsvis af de kommende års ret til efteruddannelse.

Stk. 2. Sker afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en medarbejder, der på fratrædelsestidspunktet har mellem 12 og 24 måneders anciennitet, er medarbejderen berettiget til en uges efteruddannelse, jf. stk. 1. Tidspunktet for afviklingen af efteruddannelsen aftales senest ved medarbejderens fratreden.

Stk. 3. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant journalistisk efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

Stk. 4. Efteruddannelse uden for de af Pressens Uddannelsesfond støttede kurser skal godkendes af ledelsen, hvorefter medarbejderen oppebærer fuld løn under uddannelsen, ligesom virksomheden afholder rimelige udgifter i forbindelse hermed.

Rimelige udgifter til efteruddannelse kan f.eks. bestå af kursusafgifter, undervisningsmateriale m.v.

Stk. 5. Ved opsigelse fra medarbejderens side bortfalder kravet om efteruddannelsesuger. Ved opsigelse fra virksomhedens side begrundet i virksomhedens forhold, drøfter virksomheden og medarbejderen muligheden for eventuel anvendelse af efteruddannelse i eller umiddelbart efter opsigelsesperioden.

Stk. 6. Der kan med udgangspunkt i konkrete forslag og som enkeltstående projekter med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om at afvikle efteruddannelse internt, der trækkes forholdsmæssigt fra medarbejderens individuelle adgang til efteruddannelse, både hvad angår tid- og økonomi.

Stk. 7. Ret til efteruddannelse i et kalenderår erhverves ved nyansættelser af medarbejdere ansat før 30. juni det pågældende år, således at medarbejdere ansat efter 30. juni i et kalenderår, først har adgang til efteruddannelse i det følgende kalenderår. Samme princip anvendes for medarbejdere, der først skal optjene retten til efteruddannelse, jf. stk. 1.

§ 8. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Der kan træffes aftale om prøvetid, dog skal tidligere tilsvarende ansættelsesforhold hos Media Movers ApS inden for de seneste 12 måneder, tælles med ved beregningen af anciennitet i forhold til prøvetidsbestemmelsen. Ved prøvetid er opsigelsesvarslet gensidigt 14 dage.

Der kan mellem virksomheden og medarbejderen træffes aftale om anvendelse af Funktionærlovens §5 stk. 2 om 120 dages reglen.

Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra virksomhedens side et varsel på:	Inden udløbet af en måned efter ansættelsen
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
4 måneder	5 år og 8 måneder
5 måneder	8 år og 7 måneder
6 måneder	herefter

Medarbejderen:

1 måned

Stk. 2. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, der efter at have været forelagt tillidsrepræsentanten sendes til medarbejderen. Advarslen skal indeholde en begrundelse og give medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. Advarslen skal indeholde en tidsbegrænsning på maksimalt ni måneders gyldighed.

Kravet om skriftlig advarsel gælder ikke i forhold til situationer, hvor der foreligger grov misligholdelse fra medarbejderens side, idet virksomheden i givet fald kan gennemføre en bortvisning.

De første ni måneder af ansættelsen - men uden for en eventuel aftalt prøvetid - kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse til medarbejderen om en påtænkt afskedigelse. Meddelelsen gives i så fald mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse med kopi til tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. 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 opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for dette nødvendige materiale. Tillidsrepræsentanten kan ikke kræve at få forelagt konkrete kundeaftaler, men tillidsrepræsentanten skal orienteres om kundeaftalernes indhold, i det omfang det er relevant for den bedømmelse, der er tilsigtet med nærværende bestemmelse. Tillidsrepræsentanten kan pålægges tavshedspligt i forhold til de informationer, der fremkommer herved. Tavshedspligten gælder også i forhold til Dansk Journalistforbund, således at informationerne ikke må videregives hertil.

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

Stk. 4. 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 § 12 omhandlede Faglige Fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen inden 14 dage efter opsigelsen. Det påhviler begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 5. 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.

§ 9. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejderne inden for overenskomsten område har ret til at vælge en fælles tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal på valgtidspunktet have været beskæftiget i virksomheden i mindst 12 måneder. Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og ledelsen

respekterer, at tillidsrepræsentanter må have den fornødne tid til at løse sine overenskomst-mæssige opgaver.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten på baggrund af en af tillidsrepræsentanten på forhånd til virksomheden udleveret oversigt over medlemmerne i virksomheden. Udleveringen skal finde sted med respekt af den til enhver tid gældende lovgivning om persondata.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt virksomheden. Eventuel motiveret indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 5. 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 tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 8.

Stk. 6. I øvrigt er parterne enige om, at virksomheden bevarer ledelsesretten i sædvanligt omfang.

§ 10. Kørsel og dokumenterede udgifter

Aftalt kørsel i virksomhedens tjeneste i medarbejderens vogn betales efter Statens regler. Øvrige dokumenterede udgifter i forbindelse med udførelsen af arbejdet betales af virksomheden, dog kun efter forudgående aftale.

§ 11 Fotografering

Stk. 1. Medarbejdere kan fotografere uden særskilt arbejdsvederlag.

§ 12 Ophavsret

Stk. 1. Videreudnyttelses- og videresalgsretten til værker (herunder artikler og fotografier) frembragt af medarbejderen som led i ansættelsesforholdet anses for overdraget til virksomheden, således at virksomheden har ret til at bruge de overdragne værker i kraft af virksomhedens karakter af indholdsleverandør.

Stk. 2. Tredjeparts 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 udnyttelses- og videresalgsrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Stk. 3. For så vidt angår redaktionelt materiale skal der ved enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral og/eller vejledende presseetiske regler. Stoffet må ikke uden medarbejderens samtykke anvendes til politisk propaganda eller reklame, dog med undtagelse af markedsføring af egne udgivelser/produkter. Andet indhold end redaktionelt materiale er ikke underlagt disse begrænsninger.

Stk. 4. En medarbejder har i enkeltstående tilfælde - før en artikel eller andet redaktionelt stof bringes første gang - adgang til give redaktionsledelsen meddelelse om, at en kildes forudsætning for, at stoffet kan bringes, er, at stoffet ikke må videreudnyttes, eller kun må videreudnyttes på en bestemt måde

Stk. 5. 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-Dans forvaltningsstrukturer o.l.

Stk. 6. Ved betaling af en årlig klumpsum til medarbejderforeningen, køber Media Movers ApS yderligere den totale tidsubegrænsede brugsret, og dermed retten til videresalg af alt af medarbejderne producerede materiale, i såvel ind- og udland til tredjepart, uden at medarbejderne oppebærer noget særskilt honorar ud over klumpsummen. Klumpsummen for 2012 er fastsat til kr. 1.500 pr. ansat på denne overenskomst. Klumpsummen indeksreguleres årligt efter udviklingen i forbrugerprisindekset fra Danmarks Statistik, målt fra april til april og korrigeres efter antallet af ansatte, jfr. opgørelsen i årsregnskabet året før.

Stk. 7. Hvis der opstår kendskab om uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret. Medarbejderen bevarer til hver en tid sin påtaleret, dog således, at en eventuel erstatning tilfalder Media Movers ApS. Med mindre denne er personlig tilkendt som følge af ophavsretslovens §3.

Stk. 8. Klumpsummen er øremærket til aktiviteter i medarbejderforeningen, som er med til at styrke fællesskabsfølelsen på Media Movers ApS. Bestyrelsen for medarbejderforeningen aflægger hvert år regnskab for klumpsummen. Er klumpsummen ikke fuldt udnyttet inden den 28. februar, overføres beløbet til det efterfølgende år. Der kan dog maksimalt overføres 25 % af den samlede klumpsumspulje.

§13 Freelance

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

§ 14. Fagligt Fællesudvalg

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges og endeligt afgøres af et Fagligt Fællesudvalg.

Stk. 2. Det faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en 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 halvdel 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.

§ 15. 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.

§16. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. november 2020 og gælder til og med den 31. oktober 2023. 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, den 14. december 2020

Media Movers ApS

Dansk Journalistforbund

Forbehold:

DJ tager desuden forbehold for til enhver tid at kunne rejse krav om en selvstændig aftale for freelancere/eksterne leverandører.

Protokollat 1

Vedr.: Pressens Uddannelsesfond

Parterne er enige om at spørgsmålet om indtræden i Pressens Uddannelsesfond forhandles ved den først kommende fornyelse af overenskomsten.

Hvis virksomheden i overenskomstperioden skulle ønske det, kan virksomheden tilslutte sig Pressens Uddannelsesfond.

Protokollat 2

Vedr. overgang til samtidighedsferie

Den 1. september 2020 blev der indført samtidighedsferie i Danmark. Derved ændres der grundlæggende på perioderne for optjening og afvikling af ferie. På denne baggrund har parterne aftalt en overgangsordning for afholdelse af feriefridagene, som er beskrevet i overenskomsten.

Parterne er enige om, at der alene er tale om en teknisk ændring i overenskomsten, der etableres for at sikre den bedst mulige overgang fra gammel til ny ferielov.

Med nærværende protokollat er parterne enige om, at der endeligt er gjort op med alle ferierettigheder mv. der udspringer af overenskomsten i forbindelse med overgangen til den nye ferielov pr. 1. september 2020.

Den 1. maj 2021 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 2 feriefridage for perioden 1. maj 2021 til 31. august 2021. Fra den 1. september 2021 tildeles medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden 5 feriefridage til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

1. september 2021 bortfalder den interne regel om brugen af feriefridage. Dvs. at medarbejderen frit vil kunne vælge hvornår feriefridagene skal benyttes og behøver ikke længere at vente på at de har brugt deres almindelige ferie, før medarbejderen kan bruge af feriefridagene.

Protokollat 3:

Vedr. Udlån til Brand Movers

Med udgangspunkt i de særlige omstændigheder vedr. Corona-pandemien har parterne drøftet behovet for ekstraordinært at skaffe fleksibilitet og dermed indtjening til Media Movers. Parterne er derfor enige om, at Media Movers kan udlåne medarbejdere til søsterselskabet Brand Movers på følgende betingelser:

- a. Udlånet sker på månedsbasis for en på forhånd fastlagt periode, som meddeles medarbejderen skriftligt. Tillidsrepræsentanten orienteres forud med henblik på at drøfte udlånet i relation til de efterfølgende punkter i nærværende bestemmelse.
- b. Medarbejderen refererer under udlånet i sit daglige arbejde til en fagredaktør hos Brand Movers. Personaleledelsen forbliver hos Media Movers. Ansættelseskontrakten med Media Movers er fuldt ud gældende i udlånsperioden.
- c. Udlån skal varsles med 1 uge forud for udlånets start. Hvis udlånet betyder væsentlige ændringer i forhold til arbejdstid eller geografisk placering af arbejdspladsen, varsles medarbejderen med sit overenskomstmæssige opsigelsesvarsel om udlånet.
- d. På grund af de to selskabers forskellige ståsteder i forhold til henholdsvis journalistisk uafhængighed og marketing, har parterne forpligtet hinanden på særligt at værne om den udlånte medarbejders journalistiske integritet. Den udlånte medarbejders redaktionelle kunder hos Media Movers orienteres forud med henblik på at opnå deres accept om udlånet.
- e. Nærværende aftaler udløber uden yderligere varsel med overenskomsten den 31. oktober 2023. Hvis de bestemmende ejerforhold i Media Movers eller Brand Movers ændrer sig, bortfalder aftalen uden varsel på dagen for ændringen.