

**Overenskomst mellem
Dansk Journalistforbund og
Story House Egmont A/S**

2025 – 2028

§ 1 Dækningsområde

1. Mellem Story House Egmont A/S og Dansk Journalistforbund er aftalt følgende overenskomst for medarbejdere, der udfører journalistisk arbejde samt journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder i Story House Egmont A/S.
2. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter Story House Egmont A/S, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til ledelsens tillidsmænd, falder uden for overenskomstens dækningsområde. Der er enighed om, at § 1 således ikke i sit indhold rækker så langt som til den påstand, der blev nedlagt fra arbejdsgiverside i kendelsen af 9. september 1982.
3. Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende.

§ 2 Ansættelse

1. Ved nyansættelser udarbejdes en ansættelseskontrakt, der fremsendes elektronisk til medarbejderen for accept/underskrift på baggrund af modelkontrakten i protokollat 7.

Virksomheden orienterer så vidt muligt tillidsrepræsentanten om nyansættelser.

Hvis medarbejderen er indforstået hermed, kan tillidsrepræsentanten modtage en kopi af ansættelseskontrakten.

2. I tilfælde af ændringer i ansættelsesbevisloven i overenskomstperioden optages der forhandling om de deraf afledte nødvendige ændringer i denne overenskomsts ansættelseskontrakt. Endvidere henvises der til protokollat 4.
3. Story House Egmont A/S har ved påstand om brud på ansættelsesbevisloven en frist på 5 arbejdsdage til at rette fejlen. Hvis fejl eller mangler ved ansættelsesbevis er rettet inden 5 arbejdsdage fra Story House Egmont A/S' modtagelse af skriftligt påkrav, kan virksomheden ikke pålægges at udrede bod eller godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesbeviser.
4. For elever og journalistpraktikanter fastsættes løn- og arbejdsforhold i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

§ 3 Løn

1. Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er berettiget til en minimalløn, der udgør kr. 27.362 pr. måned.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes det personlige tillæg med kr. 847 pr. måned pr. medarbejder.
Pr. 1. marts 2026 og pr. 1. marts 2027 forhøjes det personlige tillæg med kr. 423,50 pr. måned pr. medarbejder.

Pr. 1. marts 2026 og pr. 1. marts 2027 afsættes en pulje til ledelsens fordeling. Puljen består i begge år af kr. 423,50 ganget med antallet af medarbejdere pr. 1. marts 2026 henholdsvis 1. marts 2027.

Beløbene udgør i hvert af de tre år 2 pct.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de tre overenskomster. Parterne er enige om, at overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, uanset at der med denne aftale er indgået en aftale om en "lukket model".

2. Der kan udbetales et personligt tillæg, såfremt Story House Egmont A/S vurderer, at dette findes nødvendigt under hensyn til eksempelvis medarbejderens uddannelse, erfaring med stillingen og kvalifikationer i øvrigt. Det personlige tillæg tages op til vurdering og eventuel regulering en gang om året. Parterne er enige om, at såfremt en medarbejder ønsker det, kan vedkommende inddrage tillidsrepræsentanten i lønsamtalen.
3. Inden de individuelle lønforhandlinger finder sted, orienterer Story House Egmont A/S fællestillidsrepræsentanten, således at fællestillidsrepræsentanten har mulighed for at komme med input.
4. Den overenskomstmæssige lønstigning kan ikke modregnes i eventuelle personlige tillæg.
5. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbunds årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for medlemmer af DJ ansat på denne overenskomst for oktober måned til tillidsrepræsentanten.

Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdag, stillingskode, timeantal (beskæftigelsesgrad) samt løn udspecificeret i grundløn, personligt tillæg, genetillæg (herunder løntillæg for geneafkøb), funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag. Oplysningerne udleveres i elektronisk form.

§ 4 Arbejdstid

1. Den effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer (ekskl. frokost). Arbejdstiden placeres efter aftale med chefredaktøren for den pågældende redaktion.
2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal opnås inden for 1 måned. I enkelte særlige tilfælde kan der aftales en fravigelse fra dette.
3. Ansættelse kan efter aftale med den enkelte medarbejder ske på deltid.

4. Søgnehelligdage er fridage, og det normale ugentlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i uger med søgnehelligdage.
5. Ligeledes nedskrives det normale ugentlige timetal forholdsmæssigt ved afspadsring af overarbejde og andet fravær i henhold til overenskomsten.
6. Ugens to fridøgn skal være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn snarest gives.
7. Grundlovsdag er hel lønnet fridag.

§ 5 Overarbejde og genebetaling

1. Overarbejde:

- a) Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
- b) Aftalt overarbejde afspadsres i forholdet 1:1,5 inden for en måned.

2. Genebetaling:

- a) For aftalt arbejde på lørdage, søn- og helligdage ydes pr. 1. marts 2023 et tillæg på kr. 832,16, hvis arbejdets varighed er 4 timer og derunder, og et tillæg på kr. 1.434,46, hvis arbejdets varighed er mere end 4 timer.

Pr. 1. marts 2024 hæves tillæggene til hhv. kr. 861,29 og kr. 1.484,67.

- b) Medarbejdere på HER&NU-redaktionen eller øvrige aktualitetsbaserede udgivelser vil ved udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, blive honoreret for en fuld arbejdsdag uanset antallet af erlagte timer. Herudover modtager medarbejderen et tillæg, der pr. 1. marts 2023 udgør kr. 620,97 pr. overnatning.

Pr. 1. marts 2024 hæves tillægget til kr. 642,70 pr. overnatning.

§ 6 Ferie

1. Ferie:

- a) Medarbejderne har ret til 6 ugers ferie om året. Tidspunktet for feriens afholdelse aftales med chefredaktøren for den pågældende redaktion.
- b) Ferietillægget udgør 1,25 %. Feriegodtgørelse ved fratræden udgør 12,5 % af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

- c) Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes i overensstemmelse med ferielovens regler, ligesom ferie afholdes i overensstemmelse hermed.

2. Ferieoverførsel:

- a) Det kan mellem den enkelte medarbejder og Story House Egmont A/S aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 25 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Eventuel overførsel af ferie skal ske under hensyntagen til driften på den enkelte redaktion. Medarbejderen kan maksimalt overføre 5 feriedage til den følgende ferieafholdelsesperiode. Overført ferie afholdes først.
- b) Medarbejderen og Story House Egmont A/S skal skriftligt indgå en aftale om eventuel ferieoverførsel inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Dette sker i virksomhedens elektroniske system, hvor virksomheden godkender anmodninger fra medarbejderne.
- c) Det er en betingelse for indgåelse af aftale om overførsel af ferie, at den enkelte medarbejder har optjent ret til 6 ugers betalt ferie.
- d) Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden af Story House Egmont A/S. Story House Egmont A/S kan dog i en opsigelsesperiode, indtil faktisk fratræden finder sted, varsle overført ferie til afholdelse i opsigelsesperioden i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser.
- e) Ved overførsel af ferie skal Story House Egmont A/S inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

§ 7 Feriefridage

1. Når medarbejderen har optjent 9 måneders anciennitet i Story House Egmont A/S har medarbejderen ret til 5 feriefridage pr. ferieår, som kan afholdes i det førstkommande ferieår (start 1. september – 31. august året efter).
2. Feriefridagene kan afholdes samlet eller delt. Det er parternes hensigt, at medarbejderne som udgangspunkt afholder feriefridagene før anden ferie, men at der undtagelsesvist kan indgås anden individuel skriftlig aftale med chefredaktøren for den pågældende redaktion.
3. Feriefridagene betales som ved sygdom og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
4. Holdes feriefridagene ikke inden for det enkelte ferieår, kan medarbejderen inden for 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens afslutning rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage.

5. Ikke afholdte feriefridage bortfalder ved fratræden.

§ 8 Efteruddannelse

1. Det er af afgørende betydning for parterne, at medarbejderne modtager relevant og konkret brugbar efteruddannelse, der er målrettet nuværende og fremtidige arbejdsopgaver inden for magasinbranchen. Både medarbejderne og Story House Egmont A/S har en forpligtelse til at sørge for, at uddannelse iværksættes.
2. Oprettelse af Story House Egmont A/S' uddannelsesfond:
 - a) Story House Egmont A/S indbetaler årligt til Story House Egmont A/S' uddannelsesfond et beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsten på kr. 2.500. Beløbet indbetales hver d. 1/3. Ved udløbet af hver periode videreføres uforbrugte midler til næste periode.
 - b) Der oprettes et uddannelsesudvalg bestående af to tillidsrepræsentanter og to repræsentanter for ledelsen. Den nærmere udformning heraf samt retningslinjerne for udvalgets arbejde fastsættes i samråd mellem parterne. Udvalget samles ad hoc efter behov. Uddannelse godkendes af udvalget, således at godkendelse foreligger fra minimum én repræsentant for hver af parterne.
 - c) Der er enighed mellem parterne om, at udvalget er ansvarlig for, at medarbejderne både søger og kommer på efteruddannelse. Hensigten er, at medarbejderne under overenskomsten i gennemsnit skal på 1 uges efteruddannelse i løbet af hver overenskomstperiode. For at sikre dette mødes udvalget hvert år i efteråret med henblik på at evaluere og evt. igangsætte yderligere kompetenceudvikling. Tillidsrepræsentanten indkalder til mødet.
 - d) Efteruddannelse defineres bredt og omfatter bl.a. kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser, foredrag og forløb arrangeret i samarbejde med Story House Egmont A/S.
 - e) Journalistiske medarbejdere, der efter aftale med Story House Egmont A/S deltager i efteruddannelseskurser efter denne bestemmelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af bladet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.
 - f) Parterne har aftalt, at den overenskomstmæssige adgang til efteruddannelse tidligst sker fra begyndelsen af 2. år efter afsluttet journalistisk uddannelse. Udvalget kan undtagelsesvist afvige herfra under forudsætning af fuld enighed i udvalget.

§ 9 Pension og helbredssikring

1. Medarbejderen indtræder i Story House Egmont A/S' obligatoriske pensionsordning. Medarbejderen pensionsforsikres i Mediernes Pension.

Som pensionsbidrag betaler pr. 1. juni 2023 Story House Egmont A/S 10 % af den pensionsgivende løn, og medarbejderen betaler 3,2 % af den pensionsgivende løn.

2. Medarbejderen er omfattet af en helbredssikring, der betales af virksomheden.

§ 10 Seniorordning

1. Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan efter eget ønske få deres arbejdstid afkortet med indtil 20 % mod, at den månedlige gage afkortes tilsvarende. Disse medarbejdere er dog fortsat sikret en minimumsgage svarende til minimallønnen.
2. Ønskes arbejdstiden yderligere afkortet, fastsættes den månedlige gage efter aftale mellem medarbejderen og Story House Egmont A/S' ledelse i samråd med fællestillidsrepræsentanten.
3. De overenskomstmæssige pensionsindbetalinger berøres ikke af arbejdstidsnedsættelsen.

§ 11 Opsigelse

1. Ved opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler og varsler.
2. De første tre måneder er prøvetid, hvor ansættelsesforholdet gensidigt kan opsiges med 14 dages varsel.
3. Efter 3 års ansættelse forlænges arbejdsgivers opsigelsesvarsler ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2, med 1 måned. Opsigelsesvarslene bliver herefter:

Fra arbejdsgivers side et varsel på:

1 måned
3 måneder
5 måneder
6 måneder
7 måneder

Inden udløbet af:

5 måneder
2 år og 9 måneder
5 år og 7 måneder
8 år og 6 måneder
Herefter

Fra medarbejderens side:

1 måned

4. Procedure for afskedigelse:

- a) Generelt for opsigelser gælder, at tillidsrepræsentanten i videst muligt omfang vil blive inddraget i drøftelserne. Tillidsrepræsentanten orienteres hurtigst muligt, inden en endelig afgørelse træffes.
- b) Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse i Story House Egmont A/S i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 16 omhandlede faglige fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand.
- c) Finder det faglige fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig og ikke begrundet i Story House Egmont A/S' eller medarbejderens forhold, kan der tilkendes den afskedigede en erstatning. Denne erstatning kan ikke overstige 12 måneders løn.

§ 12 Barsel og adoption

1. Parterne er enige om frem til den 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen mellem Dansk Journalistforbund og Story House Egmont A/S om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

2. En medarbejder, der i henhold til lovgivningens bestemmelser om graviditet, barsel og adoption er fraværende fra arbejde, er berettiget til sin normale løn i følgende omfang:
 - a) 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 (tidligere barselsorlov).
 - b) I forbindelse med en fars eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger til afholdelse inden udløbet af 10 uger efter fødslen.
 - c) I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn i op til 16 uger. Hvis begge forældre er ansat i henhold til nærværende overenskomst, kan de dele orloven, eller de kan holde orlov samtidig, men således at der højst betales fuld løn i 16 uger tilsammen. Orloven kan placeres inden for 52 uger efter fødslen.
 - d) I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som ovenfor på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende skal være fraværende fra arbejde.
 - e) Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

3. I forbindelse med fravær efter stk. 2 indbetaler Story House Egmont A/S fortsat medarbejderens gruppelevsbidrag.
4. Ved regulering af de personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende på grund af orlov efter stk. 2, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af medarbejdere under overenskomsten hos Story House Egmont A/S.
5. For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. stk. 2, litra a, indbetales et ekstra pensionsbidrag. Det samlede pensionsbidrag udgør kr. 3.549 pr. md. Heraf udgør virksomhedens bidrag kr. 2.957 pr. md. og medarbejderens bidrag kr. 592 pr. md.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 13 Frihed på grund af børns sygdom

1. Til medarbejdere gives der 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 Story House Egmont A/S kan, hvis det skønnes nødvendigt, kræve dokumentation.
2. Barns 1. sygedag regnes fra det tidspunkt på dagen, hvor medarbejderen eventuelt må forlade arbejdspladsen.
3. Medarbejderne kan holde frihed med løn, 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 maksimalt 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.

§ 14 Samarbejdsbestemmelser

1. Samarbejdet:
 - a) Medarbejdere under denne overenskomst har ret til at vælge to tillidsrepræsentanter. En af disse kan vælges som fællestillidsrepræsentant.
 - b) Tillidsrepræsentanter skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som har mindst 9 måneders anciennitet på virksomheden. Det er parternes hensigt, at tillidsrepræsentanterne skal udgøre et

repræsentativt udvalg af Story House Egmonts udgivelser. Der kan som udgangspunkt ikke vælges mere end én tillidsrepræsentant pr. redaktion.

- c) Tillidsrepræsentanter vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når skriftlig meddelelse om valget er fremkommet til Story House Egmont A/S. Eventuel motiveret indsigelse fra Story House Egmont A/S mod et valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- d) Story House Egmont A/S respekterer, at tillidsrepræsentanter må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.
- e) Tillidsrepræsentanten skal høres i alle spørgsmål vedrørende ansættelse, omplacering eller afskedigelse af medarbejdere under overenskomsten, og tillidsrepræsentantens stilling til disse spørgsmål skal tillægges stor vægt, når den endelige beslutning træffes.
- f) Tillidsrepræsentanten kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når denne ønsker det.
- g) Spørgsmål om vikardækning på redaktionen ved medarbejders længerevarende fravær kan tages op til drøftelse mellem redaktionsledelsen og tillidsrepræsentanten.

2. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter:

- a) En tillidsrepræsentant kan kun afskediges begrundet i virksomhedens forhold, såfremt der foreligger tvingende årsager. Denne betingelse gælder ikke, såfremt årsagen til opsigelsen skyldes tillidsrepræsentantens egne forhold.
- b) Afskedigelsen kan indbringes for det i § 16 anførte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt suppleret af en opmand, at der ikke foreligger tvingende grunde for afskedigelsen, kan det tilkende den afskedigede en godtgørelse. Når afskedigelsen skyldes tvingende årsager, har tillidsrepræsentanten krav på et samlet varsel på mindst sit opsigelsesvarsel efter § 11 tillagt 6 måneder.

3. Suppleanter:

- a) For hver valgt tillidsrepræsentant har medarbejderne under denne overenskomst ret til at vælge en suppleant. Suppleanter vælges efter samme regler som i stk. 1, litra b.
- b) Suppleantens opgave er at støtte tillidsrepræsentanten i dennes arbejde. Suppleanten indtræder imidlertid ikke i de i stk. 1, litra e, f og g, nævnte rettigheder og pligter.

- c) En nyvalgt suppleant er berettiget til at deltage i det relevante kursus for tillidsrepræsentanter. Kurset placeres under hensyn til driften. Story House Egmont A/S yder frihed med løn.
- d) § 14, stk. 2, gælder ikke for suppleanter.

§ 15 Ophavsret

1. Story House Egmont A/S erhverver i kraft af ansættelse i henhold til overenskomsten alle udnyttelsesrettigheder uden begrænsninger, herunder retten til at overdrage disse udnyttelsesrettigheder til alle værker, medarbejderen frembringer eller udfører under ansættelsen. Udnyttelse/overdragelse kan ske til brug for alle medier, uanset form, i såvel ind- som udland, og uden at medarbejderen særskilt orienteres. Disse rettigheder forbliver hos Story House Egmont A/S ved medarbejderens fratræden, uanset årsagen. Betalingen for rettighederne er med undtagelse af de i stk. 3 nævnte tilfælde indeholdt i løn- og ansættelsesvilkårene.
2. Story House Egmont A/S 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, og at yderligere rettigheder til artiklerne og andet redaktionelt stof skal aftales ved henvendelse til Story House Egmont A/S.
3. For overdragelses- og udnyttelsesrettigheder til tredjeparter (uden for Egmont-koncernen), jf. stk. 1, modtager skrivende journalistiske medarbejdere, redigerende medarbejdere, fotografer og andre, der overvejende udfører de værker, der overdrages til tredjeparter, et årligt tillæg, der pr. 1. marts 2025 udgør 600 kr.

Ved Egmont-koncernen forstås selskaber, hvoraf mindst 50 % ejes direkte eller indirekte af Egmont International Holding A/S. Til Egmont-koncernen regnes endvidere de til enhver tid værende medievirksomheder, hvormed Egmont-koncernen har indgået et fast forretningsmæssigt samarbejde eller har etableret en strategisk alliance, og hvori Egmont International Holding A/S har en direkte eller indirekte ejerandel på mindst 25 % eller har foretaget en investering på mindst kr. 25 mio.

4. Story House Egmont A/S vil ved enhver overdragelse af udnyttelsesrettigheder præcisere, at udnyttelsesrettighederne ikke kan videresælges, at stoffet skal behandles journalistisk forsvarligt og under respekt for ophavsretslovens § 3, herunder at ophavsmandens navn eller mærke skal anføres, og at stoffet ikke uden medarbejderens samtykke må anvendes til politisk propaganda eller reklame i strid med de vejledende presseetiske regler.
5. Inden der tages skridt til forfølgelse af tredjeparts rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem Story House Egmont A/S og medarbejderen, 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. Ønsker alene den ene part at føre sagen, tilkommer eventuel erstatning ubeskåret denne.

6. 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 forvaltningsstruktur.

§ 16 Uoverensstemmelser

1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelse for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bladet under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.
2. Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde under disses medvirken skal afholdes på et af overenskomstparternes kontorer senest dagen efter påstandens fremsættelse.
3. Det faglige fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand. 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.

§ 17 Varsling af konflikt

1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil en af overenskomstparterne på egne vegne eller et af sine medlemmers vegne med 1 måneds varsel (30 dage) kollektivt opsiger de for enkelte medarbejdere gældende ansættelsesforhold med den virkning, at der umiddelbart iværksættes strejke, blokade, lockout eller boykot.
2. Story House Egmont A/S giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles, efter at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.
3. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel 7 dage.

§ 18 Varighed

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. marts 2025 og er bindende for parterne, indtil den ene af parterne med 3 måneders varsel opsiger overenskomsten til ophør 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2028.

København, den 19. marts 2025

For Story House Egmont A/S

For Dansk Journalistforbund

Protokollat 1

Udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet

Overenskomstens parter er enige om, at et godt arbejdsmiljø er til gavn for både den enkelte medarbejder og for virksomheden som helhed, og at virksomhedens ledelse, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter bl.a. bør gennemføre drøftelser af følgende emner:

Den fysiske indretning af virksomheden: Drøftelser af, om der kan foretages yderligere forbedringer af den fysiske indretning af arbejdspladsen, som kan modvirke skader.

Arbejdets tilrettelæggelse: Drøftelse af, om arbejdet på redaktionerne er tilrettelagt på en sådan måde, at man bedst muligt sikrer sig imod fysiske skader, nedslidning og stress.

Sygefravær: Drøftelse af, om sygefraværet blandt de redaktionelle medarbejdere i virksomheden er for højt.

Sundhed og samarbejde: Drøftelse af, om der i virksomheden med fordel kan tages yderligere initiativer, som kan forbedre medarbejdernes sundhed.

Trivsel: Drøftelse af, om der i Story House Egmont A/S kan iværksættes initiativer, der sikrer en fortsat positiv udvikling af medarbejdernes trivsel i dagligdagen, herunder særligt med henblik på yderligere forebyggelse af arbejdsrelateret stress.

Protokollat 2

Freelancere

For freelancere, der i mere end enkeltstående tilfælde leverer stof til virksomheden, og som er medlem af Dansk Journalistforbund, gælder følgende:

Fællestillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i bladenes freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt over for virksomheden rejse spørgsmål om freelancernes forhold.

De nærmere retningslinjer herfor kan fastlægges i en lokal aftale. Virksomheden er indforstået med, at der kan optages lokale drøftelser vedrørende tillidsrepræsentantens eventuelle bistand til freelancere og retningslinjer vedrørende honorarniveau.

Nærværende protokollat kan opsiges med 6 måneders varsel.

Note: Parterne er enige om, at der med ovenstående protokollat tilstræbes at etablere en adgang for tillidsrepræsentanten til at opnå indsigt i de generelle forhold vedrørende virksomhedens benyttelse af freelancere. Det er ikke hensigten, at der med protokollatet skal etableres en adgang til at kræve oplysninger eller informationer om de konkrete forhold for individuelle freelancere, der er tilknyttet virksomheden.

Protokollat 3

Fleksibilitet

Parterne er enige om, at fleksibilitet og en øget tilpasningsevne er uomgængelige vilkår i udgiver-virksomheder. Den drastiske foranderlighed på markedet vil i fremtiden stille skærpede krav til såvel medarbejdere og virksomheder. Det gælder både i forhold til produktudvikling og i forhold til produkttilpasning. Konkurrenseevnen vil derfor være afhængig af virksomhedens og de enkelte produkters evne til hurtigt at tilpasse sig nye situationer på markedet.

Forudsætning for denne tilpasningsevne er, at virksomhedens organisation har en høj grad af fleksibilitet i relation til anvendelsen af den eksisterende talentmasse og i relation til benyttelsen af den stofmængde, der udarbejdes.

Fællestillidsrepræsentanten inddrages i drøftelser omkring fleksibilitetsforbedringer.

Redaktionstilknytning

Parterne er enige om, at ansættelse ved en "redaktion" betyder ansættelse ved en fast defineret redaktionel enhed, men ikke nødvendigvis indebærer fast tilknytning til et bestemt magasin.

En medarbejder kan således også være tilknyttet en redaktion, der ikke knytter sig til noget bestemt magasin, men derimod til bestemte stofområder.

Virksomheden sørger for, at der, forinden der etableres tværgående redaktioner, sker en klar fastlæggelse af referenceforholdene for de berørte medarbejdere.

Sygdoms- og ferieafløsning mv.:

I situationer, hvor der opstår et midlertidigt behov for omplacering på grund af sygdom, ferie, eller lignende, kan virksomheden søge behovet dækket ved midlertidig omplacering af fastansatte.

Parterne er enige om, at medarbejderne i videst muligt omfang bør medvirke til, at et sådant behov for afløsning bliver dækket.

Ved indgåelse af aftale om midlertidig omplacering i forbindelse med afløsning, skal medarbejderens øvrige ansættelsesvilkår respekteres. Der bør således ikke ske væsentlige ændringer i medarbejderens rettigheder.

Ved midlertidig omplacering skal virksomheden tage hensyn til forholdene på den afgivende redaktion, således at omplacering alene sker, hvis arbejdet fortsat kan udføres på tilfredsstillende vis.

Produkttilpasning:

For at kunne tilpasse de enkelte redaktioner til den til enhver tid værende målgruppe, er det centralt for virksomheden at kunne omplacere medarbejdere fast til andre redaktioner.

Omplacering skal i videst muligt omfang ske i henhold til aftale med den berørte medarbejder. Inden en medarbejder overflyttes til en anden redaktion, skal spørgsmålet om overflytning således drøftes mellem medarbejderen og de relevante redaktører.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om en omplacering, og denne må betragtes som en væsentlig vilkårsændring, kan virksomheden varsle, at medarbejderen flyttes til en anden redaktion med et varsel svarende til det varsel, der ville tilkomme medarbejderen i henhold til funktionærlovens regler.

Flerfunktionalitet

Parterne er enige om, at det i mange tilfælde vil være hensigtsmæssigt, at medarbejdere arbejder flerfunktionelt og således udfører flere funktioner end dem, de hidtil har været ansat til at udføre. Det vil som udgangspunkt være frivilligt for den enkelte medarbejder at arbejde flerfunktionelt.

Parterne er således enige om, at flerfunktionelt arbejde kan give mere tilfredsstillende arbejdsforløb for medarbejderen, samtidig med at flerfunktionelt arbejde giver virksomheden en højere grad af fleksibilitet.

Der er derfor mellem parterne enighed om, at der mellem ledelsen og medarbejdergruppen på det enkelte magasin eller for virksomheden som sådan kan indgås aftale om, at medarbejdere, der hidtil har været ansat til at udføre en bestemt funktion, fremover kan arbejde flerfunktionelt.

I en lokalaftale om flerfunktionalitet skal der bl.a. tages stilling til nødvendig oplæring og uddannelse af medarbejderne, planlægning af arbejdet, eventuel individuel honorering, den løbende drøftelse af forholdet mellem kvalitet og kvantitet samt flerfunktionalitetens betydning for arbejdsmiljøet. En lokalaftale skal endvidere tage højde for under hvilke omstændigheder, den enkelte medarbejder kan pålægges at arbejde flerfunktionelt.

En indgået lokalaftale om flerfunktionalitet kan gensidigt opsiges med 6 måneders varsel.

Såfremt en redaktionel medarbejder som led i sit arbejde skal fotografere, tilbydes medarbejderen passende oplæring af Story House Egmont A/S' fotograf.

Flermedialitet

Parterne er enige om, at udviklingen på udgiverområdet indebærer, at det i stigende omfang er nødvendigt at kunne arbejde flermedialt, således at stof udarbejdet af en medarbejder anvendes i andre medier end den redaktion, som en medarbejder sædvanligvis udfører arbejde for.

I den forbindelse fremhæver virksomheden vigtigheden af at kunne indgå strategiske samarbejder og joint ventures med eksterne samarbejdspartnere.

Parterne er enige om, at der kan indgås lokalaftaler om adgangen til flermedial udnyttelse. De lokale parter kan i sådanne tilfælde fravige § 15, stk. 3.

Protokollat 4

Lovændringer i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at det er en nødvendig forudsætning for at kunne operere med en standardansættelsesaftale, der er integreret i overenskomsten (se protokollat 7), at aftalen løbende kan tilpasses lovændringer.

På denne baggrund tilkendegiver Dansk Journalistforbund, at forbundet vil medvirke positivt til at gennemføre ændringer i standardansættelsesaftalen i overenskomstens løbetid, såfremt sådanne ændringer er nødvendige for at overholde lovgivningen.

Parterne er enige om, at forhandlinger om eventuel tilpasning af standardansættelsesaftalen skal gennemføres inden ny lovgivning træder i kraft, og så vidt muligt senest 14 dage fra Story House Egmont A/S' begæring om forhandlinger.

Protokollat 5

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at Story House Egmont A/S 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 Story House Egmont A/S 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.

Protokollat 7

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Journalistforbund og Story House Egmont A/S er der mellem:

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Journalistforbund og Story House Egmont A/S, er der mellem

Story House Egmont A/S
Strødamvej 46
2100 København Ø
CVR-nr.: 83131128
(herefter "Virksomheden")

og

Navn:
Adresse:
Tlf. nr.:
E-mail:
(herefter ”Medarbejderen”)

indgået følgende ansættelsesaftale:

1. Medarbejderen er ansat hos Virksomheden som [redaktionel/journalistisk] medarbejder ved [indsæt redaktion]. Medarbejderens titel er: [indsæt titel].
2. Ansættelsesdato: [indsæt]. [Anciennitetsdatoen regnes fra: indsæt dato].
3. Arbejdssted er p.t. Strødamvej 46, 2100 København Ø.
4. Den normale ugentlige arbejdstid er fastsat til [indsæt timetal] timer pr. uge, ekskl. frokost. Arbejdstiden placeres i henhold til overenskomstens § 4.

Overarbejde og arbejde på genetidspunkter kan forekomme, jf. overenskomsten.

5. Lønnen er fastsat til kr. [beløb] pr. måned. Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til disposition på Medarbejderens NemKonto senest den sidste hverdag i måneden.
6. Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Journalistforbund og Story House Egmont A/S, hvori der bl.a. er fastsat regler om ferie, overarbejde, pension, opsigelsesvarsler mv.
7. De første tre måneder er prøvetid, hvor ansættelsesforholdet gensidigt kan opsiges med 14 dages varsel.
8. Medarbejderen modtager fuld løn under sygdom. Andet betalt fravær, herunder feriefridage, barsel, overenskomstmæssige fridage og barns sygdom, fremgår af overenskomsten.
9. For så vidt angår socialsikringsinstitutioner gælder følgende for Medarbejderen: ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og arbejdsskadeforsikring hos If Skadeforsikring.
10. Såfremt Medarbejderen i 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage, kan Medarbejderen opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, forudsat at opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og mens Medarbejderen endnu er syg.
11. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Story House Egmont A/S (Danmark), Story House Egmont AS (Norge) eller Egmont Story House AB (Sverige) 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 Story House Egmont A/S, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre Story House Egmont A/S' ledelse er orienteret herfor. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

12. Medarbejderen er forpligtet til at iagttage tavshed med hensyn til de forhold, Medarbejderen i medfør af sin ansættelse bliver bekendt med vedrørende virksomhederne og disses forretningsforbindelser, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratræden.
13. Medarbejderen må til enhver tid, med sin specielle erfaring og viden, kunne påtage sig at deltage i løsning af kommende opgaver og aktiviteter til sikring af Story House Egmont A/S' fremtidige virke inden for de rammer, som Story House Egmont A/S' direktion fastsætter.
14. Medarbejderen skal til enhver tid holde Story House Egmont A/S underrettet om Medarbejderens adresse, email og telefonnummer.
15. Ferieloven finder anvendelse på ansættelsen, og Medarbejderen har ret til ferie med løn.

For Story House Egmont A/S:

[Navn, titel]

Virksomhedens underskrift

For Medarbejderen:

[Navn]

Medarbejderens underskrift

Bilag til ansættelseskontrakt – Kantinetilmelding:

Jeg bekræfter hermed, at jeg ved min ansættelse bliver tilmeldt Story House Egmonts kantineordning via løntræk.

Medarbejderens navn

...

Bilag til ansættelseskontrakt – Tilmelding medarbejderforening:

Jeg bekræfter hermed, at jeg ved min ansættelse bliver tilmeldt medarbejderforening, jf. vedtægterne for medarbejderforeningen på Story House Egmont A/S under Dansk Journalistforbund.

Medarbejderens navn