

WUNDERKIND MEDIA

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for DMA for Wunderkind ApS og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation 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 Wunderkind ApS.

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

Journalistiske freelancere er dækket af overenskomstens § 14.

Udenfor 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.

NOTE: Bestemmelsen om overenskomstens dækningsområde er ikke til hinder for at medarbejdere ansat til andre opgaver også kan bidrage med journalistisk arbejde – så længe dette arbejde udgør mindre end 50 pct. af deres arbejdstid.

§ 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 normalkontrakten (med kopi til tillidsrepræsentant).

Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn for en 37 timers arbejdsuge pr.

Pr. 1. marts 2023 22.700 kr. pr. måned.

Pr. 1. marts 2024 23.100 kr. pr. måned.

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 og eventuelle reguleringer træder i kraft 1. april. Forud for den enkeltes forhandling om dette, tages summen til regulering af lønnen op til en samlet vurdering mellem virk-

somheden og tillidsrepræsentanten, herunder om en del af lønnen skal fordeles kollektivt. Tillidsrepræsentanten modtager på anfordring en kopi af oversigten over den endelige fordeling.

NOTE: Pr. 1. april 2023 og 1. april 2024 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed, jf. vedlagte bilag, multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år. Puljen fordeles i begge år med ens beløb til alle.

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

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

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollatet og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

STK. 3.

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

STK. 4.

Lønforhøjelse som følge af forhøjelse af grundlønnen, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i personligt tillæg.

§ 2 ARBEJDSSTID

STK. 1.

Den ugentlige normale arbejdstid er for en fuldtidsansat 37 timer fordelt på normalt 5 dage. Skiftevis 4/6-dages uger eller anden afvigelse kan aftales med den enkelte.

Medarbejderen skal sikres så vidt muligt 2 ugentlige fridøgn regnet fra morgen til morgen. De to fridøgn skal så vidt muligt give i sammenhæng.

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.

Arbejdstiden for den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med ansættelsen og anføres i ansættelseskontrakten.

STK. 2.

Den normale arbejdstid 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.

Søgneshelligdage er principielt fridage, og det i stk. 1. nævnte timetal nedskrives i uger med søgneshelligdage 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.

Afspadsning af merarbejde og overarbejde sker efter aftale med selskabets ledelse.

§ 3. GENETILLÆG

STK. 1.

For beordret arbejde på

	1.3.2023	1.3.2024
Hverdage kl. 18.00 – 06.00 ydes et tillæg pr. time på	kr. 32,90	kr. 34,05
Lørdage kl. 14.00 – 24.00 ydes et tillæg pr. time på	kr. 65,80	kr. 68,10
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 ydes et tillæg pr. time på	kr. 65,80	kr. 68,10

STK. 2.

Ledelse og medarbejderen kan træffe aftale om et fast månedligt genetillæg, som afløser betaling efter stk. 1. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 4. PENSION**STK 1.**

Som bidrag betaler Wunderkind ApS pr. 1. juni 2023 10 pct. og medarbejderen 2,9 pct. af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

STK. 2.

Aftale om den nærmere bestemmelser om pensionsordning træffes i Mediernes Pension. Pensionsbidragene indbetales af Wunderkind ApS til det forsikringselskab eller pengeinstitut Mediernes Pension træffer aftale med.

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.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. Feriefridagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter de samme regler som restferie jf. ferielovens bestemmelse. I forbindelse med opsigelse fra medarbejderens side afvikles evt. ikke afholdte feriefridage i opsigelses-

perioden. Såfremt dette ikke kan lade sig gøre forhøjes feriegodtgørelsen i stk. 5 tilsvarende. Ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen kan feriefridage ikke placeres i opsigelsesperioden.

STK. 5.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn.

§ 6. 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.

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.

§ 7. BARSEL

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

STK. 1.

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. 2.

vindelige 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 kvindelig 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 forældreorlov 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 20 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. 3.

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

STK. 4.

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 adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

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

STK. 1.

Medarbejdere har ret til fravær fra arbejde på grund af graviditet, barsel og adoption efter den til enhver tid gældende lovgivning.

STK. 2.

I forbindelse med en medarbejders graviditet ydes fuld løn under orlov fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være fire uger til fødslen. Efter fødslen oppebærer medarbejderen sædvanlig løn i 10 uger.

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

I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn i op til 16 uger til mor og far/medmor. Er både mor og far/medmor ansat i virksomheden har de dog for denne periode kun ret til 24 uger i alt. Hvis både mor og far/medmor 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. 3.

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

STK. 4.

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 adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

STK. 5.

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

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

§ 8. 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.

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

STK. 3.

Efteruddannelse uden for de af Pressens Uddannelsesfond støttede kurser (*ME mærkede) 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. 4.

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. Ved opsigelse 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 fratræden.

STK. 5.

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. 6.

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.

§ 9. OPSIGELSE

STK. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Virksomheden kan opsigse medarbejderen med følgende varsel:

Varsel afgivet inden	Varsel fra virksomhedens side:
5 måneders ansættelse	1 måned
2 år og 9 måneders ansættelse	3 måneder
5 år og 8 måneders ansættelse	4 måneder
8 år og 7 måneders ansættelse	5 måneder
herefter	6 måneder

Medarbejderen kan opsigse ansættelsesforholdet med en måneds varsel.

Varsel løber til udgangen af en måned.

STK. 2.

Der kan træffes aftale om prøvetid jf. funktionærloven, dog skal tidligere tilsvarende ansættelsesforhold hos Wunderkind ApS inden for de seneste 12 måneder, tælles med ved beregningen af anciennitet i forhold til prøvetidsbestemmelsen.

STK. 3.

Der kan mellem virksomheden og medarbejderen træffes aftale om anvendelse af ”120 dages reglen” i funktionærlovens § 5, stk. 2.

STK. 4.

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. Indenfor prøvetiden skal en sådan meddelelse ikke gives.

STK. 5.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale. Tillidsrepræsentanten kan ikke kræve at få forelagt konkrete kundefaftaler, men tillidsrepræsentanten skal orienteres om kundefaftalernes 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 - Medier & Kommunikation, således at informationerne ikke må videregives hertil.

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

STK. 6.

Skønner Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, 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 § 15 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. 7.

Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomhe-

den 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.

§ 10. SAMARBEJDSBESTEMMELSER

STK. 1.

Medarbejderne indenfor overenskomsten område har ret til at vælge en fælles tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal på valgtidspunktet have været beskæftiget i virksomheden i mindst 6 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 overenskomstmæssige 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.

Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for alle ansatte på denne overenskomst for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdag og det sidste ciffer i cpr-nummer, stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad), angivelse af eventuelt skalatrin samt løn udspecificeret i grundløn/skalaløn, personligt tillæg, genetillæg (herunder løntillæg for geneafkøb), funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag. Oplysningerne skal udleveres i et elektronisk databaseformat.

STK. 4.

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation er meddelt virksomheden. Eventuel motiveret indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation 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 - Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, eventuelt tiltrådt

af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 9.

§ 11. KØRSEL OG DOKUMENTEREDE UDGIFTER

STK. 1.

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.

§ 12 FOTOGRAFERING

STK. 1.

Medarbejdere kan fotografere uden særskilt arbejdsvederlag.

§ 13 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 Wunderkind 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 er fra 2018 fastsat til kr. 1.545 pr. ansat på denne overenskomst på tidspunktet for årsregnskabet fremlæggelse.

STK. 7.

Klumpsummen er øremærket til aktiviteter i medarbejderforeningen, som er med til at styrke fællesskabsfølelsen på Wunderkind 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 pct. af den samlede klumpsumspulje.

STK. 8.

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 Wunderkind ApS, medmindre denne er personlig tilkendt som følge af ophavsretslovens § 3.

§14 FREELANCE

STK. 1.

Anvendelse 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.

STK. 2.

Overenskomstparterne er enige om at tilstræbe et højt informationsniveau om anvendelsen af freelancestof.

STK. 3.

Freelancere, der har aftale om fast levering til Wunderkind Media ApS, har efter anmodning krav på en skriftlig leveringsaftale, der minimum indeholder bestemmelser om vederlag, opsigelsesvarsel og ophavsrettigheder.

STK. 4.

Det samlede vederlag for en freelance tilknyttet ikke må være mindre gunstig end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat.

STK. 5.

Parterne er enige om at freelancere betales senest 30 dage efter levering og fremsættelse af betalingspåkrav. Parterne er yderligere enige om at vederlaget for freelancestof, medmindre andet udtrykkeligt aftales med den enkelte, dækker retten til at offentliggøre stoffet i virksomhedens egne medier, samt de rettigheder, der overdrages for fastansatte som følge af § 13.

§ 15. FAGLIGT FÆLLESUDVALG

STK. 1.

Alle uoverensstemmelser om forståelse af og brud på overenskomsten skal endeligt afgøres af et Fagligt Fællesudvalg.

Forinden afholdes et lokalt møde under medvirkning af repræsentanter for overenskomstparterne.

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 for overenskomstperioden 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 er taget til følge i Det faglige Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 16. KONFLIKTVARSLING

STK. 1.

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

STK. 2.

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

STK. 3.

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

STK. 4.

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

§ 17. VARIGHED

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

København 11. marts 2023

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

PROTOKOLLAT 1

VEDR.: PRESSENS UDDANNELSESFOND

Wunderkind ApS indtræder i Pressens Uddannelsesfond fra 1. januar 2019 med det bidrag og den indbetalingsform, der til enhver tid er aftalt mellem DEA for DMA og DJ.

PROTOKOLLAT 2

VEDR. FREELANCE

I relation til freelancebestemmelserne i nærværende overenskomst som før 2018 har været indgået direkte mellem DJ og virksomheden, er organisationerne ved overenskomstfornyelsen i 2018, hvor DEA for DMA bliver part i overenskomsten, enige om, at organisationerne har den samme arbejdsretlige forståelse af anvendelsen af begrebet freelancer, som organisationerne hver især i øvrigt har det indenfor DEA for DMA området.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE FERIEOVERFØRSEL

Undertegnede organisationer er enige om, at indgå følgende forsøgsaftale om mulighed for overførsel af ferie, jf. ferielovens §§ 21 og 22, gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, bortset fra Berlingskeoverenskomsten og Uddannelsesaftalen vedr. praktikanter.

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage ud over 20 dage i en ferieafholdelsesperiode kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode på følgende vilkår:

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage fra en ferieafholdelsesperiode, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Aftalen mellem medarbejder og arbejdsgiver skal indgås skriftligt inden 31. december. Er der ikke indgået aftale om den overførte feries afvikling, placeres den som restferie. Aftalen kan kun ændres ved en ny skriftlig aftale. Organisationerne anbefaler, at vedlagte standardaftale anvendes.

Hvis en medarbejder pga. af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption er forhindret i at holde ferie inden ferieårets udløb, kan medarbejderen og