

***Overenskomst
mellem
Dansk Journalistforbund
og
Konsulentklubben i
Dansk Journalistforbund***

01.01.2024 - 31.12.2026

Mellem Dansk Journalistforbund (herefter DJ) og Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund (herefter Konsulentklubben) er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsforhold for ansatte konsulenter i DJ.

Parterne er enige om, at reguleringen, der fremkommer efter reglerne i § 2 stk. 6, samtidig udgør den samlede økonomiske ramme, inden for hvilken parterne skal finde ønskede løsninger.

Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende.

§ 1. ANSÆTTELSE

Stk. 1. Ved overenskomstens indgåelse og ved nyansættelser oprettes ansættelseskontrakt (se bilag) i tre eksemplarer, som tillidsrepræsentanten og konsulenten hver modtager et eksemplar af. Evt. ændringer i ansættelseskontrakten indskrives i alle eksemplarer af kontrakten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt forud for enhver stillingsbesættelse inden for overenskomstens område. Før enhver ansættelse drøftes den nye stillings organisatoriske placering, arbejdstid samt ledelsesreference med tillidsrepræsentanten. Ved alle ansættelser nedsættes normalt et ansættelsesudvalg, hvori tillidsrepræsentanten samt en repræsentant for den/det pågældende afdeling/team deltager. Ledige stillinger, der opslås eksternt, opslås så vidt muligt i det for stillingen relevante fagblad, og tillidsrepræsentanten gives medindflydelse på indholdet og udformningen af stillingsopslaget. Tillidsrepræsentanten orienteres med kopi af den endelige kontrakt forinden dennes underskrivelse.

Stk. 3. Konsulenter der er ansat på overenskomsten ansættes på månedsnorm eller kvartalsnorm jf. §2 og §4, efter individuel forhandling, hvori TR deltager. Konsulenter der er ansat til at varetage forhandling, vedligeholdelse af og sagsbehandling på forbundets overenskomster, ansættes som udgangspunkt uden øvre arbejdstid jf. § 2, stk. 3 og stk. 5 og § 4, stk. 3

Stk. 4. I kontrakten indføres de særlige bestemmelser, der til enhver tid måtte gælde i overenskomsten for arbejdstid, funktionstillæg, reference, påtaleberettiget organisation m.v. i den pågældendes konsulentstilling. Konsulentens særlige arbejdsområde og stillingsbeskrivelse fremgår af den til enhver tid udarbejdede arbejdsfordeling. Arbejdsfordelingsplanen tages op til drøftelse mindst én gang årligt.

Stk. 5. Vikarer eller tidsbegrænset ansatte, der ansættes for en måned eller mere, er fuldt omfattet af overenskomsten. For vikarer, der ansættes for kortere tid, kan der efter supplerende lokalaftale eller konkret aftale i det enkelte tilfælde med udgangspunkt i DJ's egne prisberegningsmodeller med tillidsrepræsentanten aftales en samlet vikartimeløn, hvortil kommer feriegodtgørelse i henhold til overenskomsten. Timebetalte vikarer er ikke omfattet af overenskomstens §§ 2, 3, 4, 6, 7 og 12.

Stk. 6. Studentermedhjælpere kan ansættes i henhold til den mellem DJ og Konsulent-klubben/HK-klubben indgåede overenskomst herom.

Stk. 7. Hvor ikke andet er aftalt, gælder Funktionærlovens regler for ansættelsesforholdet.

§ 2. LØN

Stk. 1. Grundlønnen (trin 8) udgør 53.500 kr. pr. 1. januar 2024. Lønnen udbetales månedligt bagud senest den 3. sidste hverdag i måneden.

Ved lønfastsættelsen tages der højde for uddannelses- og kompetencekrav samt for relevant beskæftigelsesanciennitet – evt. praktiktid medregnes ikke.

I stillinger, hvor uddannelses- og kompetencekrav på det øvrige arbejdsmarked ville udløse en væsentlig lavere grundløn, eller ved ansættelse af en nyuddannet kan medarbejderen indplaceres efter følgende anciennitetsskala:

Løntrin	35 timer pr. uge	37 timer pr. uge
1	37.000	39.114
2	39.500	41.757
3	42.000	44.400
4	44.500	47.043
5	46.000	48.629
6	48.500	51.272
7	51.000	53.914
8	53.500	56.557

Løntrinene er 1. årige. Tillidsrepræsentanten inddrages ved indplaceringen.

Stk. 2. Til konsulenter med kvartalsnorm samt en rådighedsforpligtelse på 30 timer i kvartalet (jf. § 4, stk. 2) ydes et tidskompensationstillæg på 6.535 kr.

Stk. 3. For konsulenter, med hvem der er aftalt ingen øvre arbejdstid, ydes et tidskompensationstillæg på 14.504 kr. Tillægget modsvarer, at konsulenten ikke har nogen øvre arbejdstid, men er forpligtet at anvende hele sin arbejdskraft på hvervet.

Stk. 4. Til konsulenter med aftale om længere arbejdstid end normen (jf. § 4, stk. 4) ydes et tillæg, der aftales i det enkelte tilfælde, dog med min. 1/35 af den samlede løn pr. time ud over ugenormen.

Stk. 5. Ved ansættelse i stillinger med krav om en særlig uddannelses- eller kvalifikationsmæssig baggrund eller i stillinger med særligt ansvar eller ledelsesmæssig forpligtelse, kan der ydes et særligt funktionstillæg. Tillægget kan gives til allerede ansatte, og tillægget kan gives permanent eller for en tidsbegrænset periode, jf. protokollat 3. En stillingsændring, der er foranlediget af DJ og som medfører bortfald af et permanent aftalt ansvarstillæg, skal varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel. Funktionstillægget kan forhandles individuelt eller med grupper, idet der for samme funktion ydes samme tillæg.

Stk. 6. Regulering af grundløn, tidskompensationstillæg og funktionstillæg sker hvert år pr. 1. januar i henhold til DJ's lønstatistik for ansatte medlemmer for oktober måned året før. Reguleringsprocenten er den gennemsnitlige reelle lønstigning for alle DJ's medlemmer ansat i samme stilling på samme arbejdsplads, opgjort af ekstern leverandør til DJ's lønstatistik.

Stk. 7. Indplaceres en konsulent på trin 1, 2 eller 3, optjenes forskellen mellem det anvendte løntrin og trin 4 (for 35 timer pr. uge) i en pulje. Indbetalingen til puljen reduceres ved hver trinoprykning.

Puljen opgøres ved udgangen af kalenderåret. Puljen skal anvendes til uddeling i konsulentgruppen i det efterfølgende år. Uddelingen af puljen sker efter ledelsens beslutning og kan foretages som engangstillæg eller tillæg som udbetales over en periode.

§ 3. PENSION, SENIORPOLITIK OG FORSIKRING

Stk. 1. Konsulentens pensionsforsikring indgår i overensstemmelse med Mediernes Pensions administrationsaftale med PFA.

Stk. 2. Som bidrag til konsulentens pensionsforsikring betaler DJ 10 % og konsulenten 5 % af den samlede månedsløn (grundløn plus alle tillæg). Konsulentens bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger af DJ, der indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA, som efter fradrag af præmie til den obligatoriske gruppelivsforsikring efter aftale med konsulenten placerer midlerne i forsikring eller pensionsopsparing i en af konsulenten valgt ordning i forsikringsselskab eller pengeinstitut.

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

Stk. 4. Udover den lovpligtige arbejdsskadeforsikring tegner DJ en særskilt ulykkesforsikring (indeksreguleret heltidsforsikring) mod ulykker under udsendelse i DJ's tjeneste, hvortil DJ betaler præmien.

§ 4. ARBEJDSSTID

Stk. 1. Arbejdstiden er 35 timer ugentlig inkl. ½ times daglig frokostpause. Den månedlige gennemsnitlige arbejdstidsnorm er 151,66 timer. Aftalt eller godkendt overarbejde ud over 151,66 timer månedligt kompenseres i forholdet 1:1,5 og afspadsres senest i den følgende kalendermåned. Er konsulenten og DJ enige herom, kan compensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter konsulentens samlede månedsløn. Månedsnormen reduceres med antallet af søgnehellidage og anden betalt frihed efter overenskomsten.

Stk. 2. Der kan med konsulenten indgås aftale om kvartalsnorm samt en rådighedsforpligtelse på 30 timer i kvartalet, der honoreres i henhold til § 2 stk. 2. Arbejde ud over 485 timer i kvartalet er overarbejde, der kompenseres i forholdet 1:1½ og afspadsres i følgende kvartal. Er konsulenten og DJ enige herom, kan compensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter konsulentens samlede månedsløn.

Stk. 3. For konsulenter, ansat uden øvre arbejdstid, gælder stk. 1 og 2 (jf. § 2 stk. 3) ikke.

Stk. 4. Såfremt konsulenten måtte ønske det, kan der med DJ's accept indgås aftale om en højere månedsnorm end den i stk. 1 nævnte. Der kan ligeledes, når stillingens indhold og ansvar tilsiger det,

træffes aftale om ansættelse uden øvre arbejdstid, evt. for en tidsbegrænset periode i forbindelse med særlige begivenheder.

Stk. 5. Såfremt konsulenten måtte ønske det, kan der med DJ's accept indgås aftale om arbejde på nedsat tid. Arbejdstidsnedsættelsen kan for eksempel indgås for en bestemt periode, hvorefter konsulenten vender tilbage til fuld tid, eller arbejdstidsnedsættelsen kan indgås som en løbende aftale, der kan opsiges med tilbagevenden til fuld tid med 3 måneders varsel. Evt. fravigelser herfra forelægges forinden aftalens indgåelse tillidsrepræsentanten til orientering.

Stk. 6. Såfremt der indgås aftale om normeret tid for en faglig konsulent ansat uden øvre arbejdstid, bortfalder det i § 2 stk. 3 nævnte funktionstillæg for den aftalte periode.

§ 5. FERIE OG FRIDAGE

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

Stk. 2. 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. For faglige konsulenter uden øvre arbejdstid er de sidestillet med weekend og helligdage.

Stk. 3. Det kontante ferietillæg udbetales med 1,5 % af den ferieberettigende løn for perioden fra den 1. september til den 31. maj, sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse efter ferielovens bestemmelser med 17,5 % af den ferieberettigende løn.

Stk. 4. Der kan efter aftale overføres op til 2 ugers ferie ved ferieafholdelsesperiodens udløb den 31/12, jf. protokollat 1.

§ 6. ORLOV

Stk. 1. Konsulenten optjener for hvert tredje års ansættelse fire ugers orlov med løn svarende til løn under sygdom. Under orlov optjenes friheden ikke.

Stk. 2. Orloven placeres efter aftale mellem den enkelte konsulent og ledelsen. Den skal afvikles i året efter den er optjent, idet parterne er enige om, at den samlede orlovsmængde så vidt muligt skal fordeles jævnt med lige mange orlovsmåneder hvert år. To medarbejdere kan dog efter aftale med ledelsen bytte afviklingsår, idet parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at orlovsperioderne i de enkelte hold/afdelinger placeres over flere afviklingsår.

Stk. 3. Orlovso ønsker for det efterfølgende kalenderår indhentes af ledelsen i efteråret, så forhandlingen om placering kan være afsluttet senest 15. november.

Stk. 4. Orloven forlænges med eventuelle søgnehellidage eller andre overenskomstmæssige fridage i orlovsperioden.

Stk. 5. Ved fratræden og død konverteres eventuel optjent, men ikke afholdt orlov, til løn udregnet forholdsmæssigt. Beregningsgrundlaget er den forholdsmæssige andel af konsulentens gennemsnitlige månedsløn inklusiv DJ's pensionsbidrag. Beløbet udbetales sammen med den sidste månedsløn.

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

Stk. 7. Såfremt en konsulent, der efter stk. 2 har byttet sig til tidligere afvikling af orlov, fratræder, modregnes evt. afholdt, men ikke optjent orlov i løn eller ferie i forbindelse med fratræden.

§ 7. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Stk. 1. Efteruddannelsens formål er en løbende kompetenceudvikling, der sikrer konsulenten fortsat vedligeholdelse af og tilknytning til sit oprindelige fag og/eller forbedrer konsulentens mulighed for udvikling af jobbet i DJ. Denne forpligtigelse gælder både det umiddelbare behov for uddannelse/udvikling i tilknytning til DJ's mål og behov samt uddannelse, der styrker den enkelte medarbejders mulighed for mobilitet og beskæftigelse indenfor og udenfor DJ. Som efteruddannelse medregnes medlemskab af relevante foreninger/netværk, der løbende udbyder faglige arrangementer.

Stk. 2. Efteruddannelsesspørgsmål tages op mindst én gang årligt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. Efteruddannelsesønsker aftales med afdelingslederen. I tvivlstilfælde inddrages tillidsrepræsentanten og HR-chefen. Tillidsrepræsentanten kan rekvirere en liste over de indgåede aftaler om efteruddannelse.

Stk. 3. Hver konsulent har adgang til efteruddannelse svarende til én uge hvert kalenderår. Ikke anvendt tid kan hos DJ overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 3 uger.

Stk. 4. Konsulenter, der efter aftale med DJ deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af DJ. Deltagelse i kurserne må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 5. Den enkelte konsulent kan ikke modsætte sig forslag fra DJ om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant efteruddannelse, ligesom DJ ikke kan nægte konsulenten deltagelse i relevant efteruddannelse. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

§ 8. SYGDOM OG BØRNS SYGDOM

Stk. 1. Der ydes fuld løn inkl. tillæg under sygdom. Graviditetsbetinget sygdom ligestilles med almindelig sygdom.

Stk. 2. Konsulenten har ret til frihed svarende til 2 dage med fuld løn til pasning af sygt, mindreårigt barn under hensyntagen til konsulentens ansvarsområde.

§ 9. BARSEL

Stk. 3. Der ydes fuld løn under graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov, forældreorlov samt adoption i en periode svarende til dagpengeperioden. En konsulent gives dog højest fuld løn i op til 32 uger af den samlede graviditets-, barsels- og forældreorlovsperiode, hvortil der ydes fuld dagpengesats. Moderen kan, såfremt hun ønsker det, aftale, at anvende 2 af ugerne enten som ekstra graviditetsorlov før fødslen eller som en del af forældreorloven. En konsulent, der udnytter den resterende ret til barselorlov uden løn på fuld dagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordning efter overenskomsten, samt til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om konsulenten havde været normalt lønnet under denne del af barselorloven.

Stk. 4. Konsulenten har i henhold til Lov om ligebehandling m.v. ret til at vende tilbage til sin oprindelige stilling efter endt barsel-/adoptionsorlov.

Stk. 5. Hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at adoptanten skal være ude af erhverv i forbindelse med adoptionen, har konsulenten ret til frihed uden løn i den periode, der ligger uden for dagpengeperioden.

Stk. 6. Der gælder samme regler som ovenfor, når forældrene er af samme køn.

§ 10. SAMARBEJDSBESTEMMELSER

Stk. 1. Konsulentklubben i DJ vælger en tillidsrepræsentant og en stedfortræder, der er berettigede til - eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer - at forelægge konsulenternes synspunkter for DJ's ledelse. Valget foregår i henhold til konsulentklubbens vedtægter, der følger reglerne for medarbejderforeninger i DJ's love. Resultatet af valget er først gyldigt, når det skriftligt er meddelt ledelsen.

Stk. 2. Konsulentklubben har endvidere i henhold til aftalen om arbejdsmiljøorganisation i DJ ret til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant, hvis valg og valgperiode følger lov om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørepræsentanten er ligestillet med tillidsrepræsentanter i rettigheder og pligter efter denne paragraf.

Stk. 3. En konsulent, der har været ansat mindre end 9 måneder, kan kun vælges til tillidsrepræsentant med virksomhedens accept.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sin opgave som tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt samarbejdspræget klima på arbejdspladsen. Lønstatistik for konsulentklubbens medlemmer udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før konsulentens faglige organisation eller konsulentens advokat har haft mulighed for at prøve afskedigelsens berettigelse ved den i § 12 nævnte Faglige Voldgift.

Stk. 6. Finder den Faglige Voldgift, evt. tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke foreligger, kan det efter påstand herom underkende afskedigelsen eller tilkende den afskedigede en erstatning under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status.

§ 11. OPSIGELSE

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler, idet opsigelsesvarslet forlænges med tre måneder fra forbundets side i forhold til det til enhver tid i henhold til funktionærlovens § 2 gældende varsel. DJ's forlængede varsel gælder efter et års ansættelse.

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

Stk. 3. Efter ønske fra konsulenten indgås der senest efter 11 måneders ansættelse aftale om en gensidig forlængelse med to måneder i opsigelsesvarslet efter stk. 1, som træder i kraft efter 1 års ansættelse.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå tillidsrepræsentanten i kopi.

Stk. 5. Såfremt en opsigelse er begrundet i DJ's forhold, orienteres tillidsrepræsentanten så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet, med henblik på i fællesskab at undersøge mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelserne sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. DJ skal til brug for denne undersøgelse fremlægge det nødvendige materiale.

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

Stk. 7. Enhver afskedigelse af en konsulent, der har haft uafbrudt ansættelse i DJ i mindst 9 måneder, der af konsulentens faglige forening eller advokat skønnes urimelig, kan indankes for den i § 11 omhandlede Faglige Voldgift. Hvis den Faglige Voldgift måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i DJ's eller konsulentens forhold, kan den Faglige Voldgift efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem DJ og konsulenten har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder den Faglige Voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om en godtgørelse for urimelig afskedigelse, jvf. ovenfor, kan den Faglige Voldgift bestemme, at DJ skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede konsulents anciennitet.

Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede konsulents gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 8. Er den opsagte konsulent selv medlem af DJ, stilles ekstern advokatbistand til rådighed for denne, betalt af DJ.

§ 12. FAGLIG VOLDGIFT

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for en af overenskomstens parter nedsat Faglig Voldgift behandles ved et lokalt møde under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne. Møde i Voldgiften afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomtparterne, og møde i den Faglige Voldgift skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 3. Den Faglige Voldgift består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke tages til følge i den Faglige Voldgift, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for den Faglige Voldgift.

§ 13. ARBEJDSREDSKABER

Stk. 1. Forbundet betaler for nødvendig oplæring i brugen af det tekniske udstyr, der er nødvendigt for arbejdets udførelse, samt for nødvendige værnemidler, herunder skærmbriller, efter retningslinjer fastsat af SU-udvalget. Medarbejderne tages i SU eller dets underudvalg med på råd i forbindelse med indførelse af nyt teknisk udstyr.

Stk. 2. Forbundet betaler alle udgifter i forbindelse med rejser i forbundets tjeneste. For kørsel i egen bil betales den højeste takst efter de til enhver tid af finansministeriet for tjenestemænd mv. fastsatte takster.

Stk. 3. Forbundet betaler alle medarbejderens eventuelle udgifter til telefonabonnement i hjemmet, medie-licens samt 1 avisabonnement (trykt eller digitalt). Herudover betaler forbundet tilskud til en arbejds- og rejsetaske efter regning.

Stk. 4. Forbundet betaler alle udgifter til konsulentens hjemmearbejdsplads, dvs. computer, printer og adsl-forbindelse samt tilhørende teknisk udstyr. Endvidere stilles en mobiltelefon til rådighed for konsulenten med alle udgifter betalt. Alt udstyr er DJ's ejendom og skal returneres til DJ i forbindelse med fratræden. Ved fratræden eller udskiftning af teknisk forældet udstyr kan der træffes aftale med

konsulenten om dennes overtagelse af udstyret til markedspris, fastsat af DJ efter almindelige afskrivningsprincipper.

§ 14. OPHAVSRET

Stk. 1. Konsulenten har i henhold til ophavsretsloven ophavsretten til egne producerede artikler eller billeder. DJ erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle udnyttelsesrettigheder til de værker, konsulenten udfører under ansættelsen, til publicering i alle DJ's magasiner, bøger og elektroniske medier.

Stk. 2. Værker, der publiceres elektronisk, er underlagt den samme redaktionelle ledelse som det trykte stof, og det skal på alle måder sikres, at stoffet behandles journalistisk forsvarligt og under respekt for ophavsretslovens § 3. DJ vil over for alle, der får adgang til det redaktionelle stof i digital/elektronisk form præcisere de ophavsretlige begrænsninger i udnyttelsen af stoffet så det fremgår: at artikler og andet redaktionelt stof alene stilles til rådighed for visning/læsning, at det ikke er tilladt at tage kopier hverken på papir, elektronisk eller i digital form, idet der dog må tages print af skærbilledet til privat brug, og at yderligere rettigheder til artiklerne kan aftales ved henvendelse til DJ, der i givet fald vil sørge for at træffe aftale med de berørte ophavsmænd.

Stk. 3. Ved salg af enkeltstående artikler til tredjepart uden for DJ oppebærer konsulenten 50 % af det opnåede nettohonorar for værker fra konsulentens hånd, hvor teksten er bærende og selvstændigt skabt, idet dog agenthonorarer og andre direkte salgsomkostninger fratrækkes forlods. Afregning sker, når honoraret er indgået til DJ.

Stk. 4. Konsulenten bevarer ligeledes rettigheder og ret til vederlag for udnyttelser i henhold til bl.a. ophavsretslovens §§ 13, 14, 16b, 17, 18, 30, 35, 39 og 50, stk. 2, samt i henhold til andre ordninger, der administreres af Copydan eller andre danske eller udenlandske organisationer, der administrerer kollektive vederlagsordninger.

Stk. 5. Ved tredjeparts uberettigede krænkelse af ophavsretten til de af konsulenten producerede værker tilkommer påtaleretten konsulenten.

§ 15. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2024 og gælder til den 31. december 2026. Hvis den ikke inden udløbstiden er sagt op med mindst 3 måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

Stk. 2. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil én af parterne frigør sig fra den gennem konflikt.

København, den



Dansk Journalistforbund
(med forbehold for hovedbestyrelsens godkendelse)



Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund
(med forbehold for medlemmernes godkendelse)

Protokollat 1 (overførsel af ferie)

1. Overførsel af ferie kan kun finde sted, såfremt der foreligger en aftale mellem den enkelte konsulent og ledelsen. Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.
2. Den 31/12 kan der max. overføres to ugers ferie fra det ferieoptjeningsår, der er udløbet samme år den 31/8, til det næste ferieår.
Det aftales ved overførslen, hvornår de overførte feriedage planlægges afholdt.
3. Aftaler om overførsel af ferie skal være skriftlige og indgået inden kalenderåret udløb.
4. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres.

Opsigelse af aftale om ferie

Aftale om overførelse af ferie er uopsigelig i den aftalte periode, medmindre parterne er enige om at ændre den. Ændringen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

Fratrædelse/opsigelse inden overført ferie er afholdt

1. Hvis en medarbejder fratræder inden den ekstra opsparede ferie er afholdt, udbetales feriegodtgørelse herfor efter reglerne i ferielovens § 30, stk. 4.
2. I forbindelse med opsigelse af konsulenten forlænges opsigelsesvarslet med op til 3 måneder, såfremt der måtte være mellem 0 og 3 måneder mellem det overenskomstsmæssige fratrædelsestidspunkt og den aftalte ferieafholdelses begyndelse. Den opsparede ferie afholdes herefter i forlængelse af opsigelsesperioden.
3. Hverken ved opsigelse fra DJ's side eller fra konsulentens side kan ekstra opsparet ferie kræves afviklet i opsigelsesperioden.

Protokollat 2 (samarbejde og personalepolitik)

Konsulentklubben er repræsenteret i Samarbejdsudvalget i DJ ved en af de valgte repræsentanter. DJ lægger vægt på en personalepolitik, der fremmer

- **åbenhed** og effektiv information om alle forhold af betydning for konsulenternes arbejde,
- **samarbejde**, der giver konsulenterne medbestemmelse på de personalepolitiske principper og medindflydelse på deres praktisering,
- **ligestilling** i ansættelse, forfremmelse og efteruddannelse,
- **udviklingsmuligheder** for alle gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, efteruddannelse, jobrotation og seniorpolitik,
- **ansvar** for virksomhedens stadige udvikling gennem regelmæssige koordinerende konsulentmøder med ledelsen og observatørstatus med taleret i forbundets hovedbestyrelse og HB-udvalg.

Det mellem DJ og HK indgåede protokollat om seniorpolitik, der gælder for HK-ansatte i DJ, finder ligeledes anvendelse for konsulenter.

Protokollat 3 (funktionstillæg)

Som beskrevet i § 2, stk. 5 kan den enkelte konsulent tildeles et særligt funktionstillæg, hvis stillingen kræver det på grund af en særlig uddannelses- eller kvalifikationsmæssig baggrund, eller hvis stillingen har et særligt ansvar eller ledelsesmæssig forpligtigelse.

Intentionen med funktionstillæg er, at der til enhver stilling hvor det skønnes nødvendigt, kan gives et funktionstillæg på det beløb, som der kan opnås enighed om.

Listen over nuværende tillæg ser således ud – listen er ikke udtømmende:

Advokattillæg: 7.196 kr. (1.januar 2024)

Ansvar for overenskomstforhandlinger: 6.737 kr. (1.januar 2024)

Særlig politisk rådgiver: 6.737 kr. (1.januar 2024)

Ansvar for forhandlinger af eksterne aftaler om eks. rettighedsmidler: 6.737 kr. (1.januar 2024)

Teamleder: 2.544 kr. (1.januar 2024)

Protokollat 4

PROTOKOLLAT

Mellem Dansk Journalistforbund og Konsulentgruppen i DJ

Overenskomstparterne har aftalt, at i stedet for udmøntning af betaling for kompensation Store Bededag, er dagen efter Kristi Himmelfartsdag fremover en fridag. Lønkompensation derfor udgå på lønsedlen.

Aftaleændringen træder i kraft ved parternes underskrift.

København den 12. april 2024

For Dansk Journalistforbund



Karin Mette Thomsen

Konsulentgruppen i DJ



Roshan Beier

NORMALKONTRAKT

I henhold til "Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund" om løn- og ansættelsesforhold for konsulenter - som er udleveret til og læst af konsulenten forinden denne kontrakts underskrivelse - er der mellem forbundet og undertegnede konsulent indgået følgende ansættelsesaftale:

1. _____
(konsulentens navn og adresse)
ansættes den ____/____ 20____ i stillingen som _____ hos _____
(stillingsbeskrivelse)
2. _____
(arbejdsstedets navn og adresse)
3. Grundlønnen, som udbetales månedligt bagud, udgør på ansættelsestidspunktet _____ kr. og reguleres i henhold til overenskomstens § 2.
4. Evt. funktionstillæg efter § 2.: _____
(evt. funktionstillæg i kroner på ansættelsestidspunktet)
5. Arbejdstid og reference jf. § 1 og 4.

(evt. rådighedstillæg, højere arbejdstid og reference)
6. Særlige bestemmelser om evt. tidsbegrænsning af stilling og konsulentens påtaleberettigede organisation efter § 1.

7. Om opsigelse henvises til overenskomstens § 11. Ancienniteten beregnes fra ____/____ 20____.
8. Ferie, orlov og efteruddannelse i henhold til overenskomstens § 5, 6 og 7.
9. Konsulenten må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med DJ konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at konsulenten ikke påtager sig opgaver eller andet lønnet arbejde uden for virksomheden, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter eller kan stride mod DJ's interesser, og DJ kan som betingelse for frihed hertil kræve, at honorarer for arbejde, der udspringer af konsulentens ansættelse, modregnes i konsulentens løn eller tilfalder DJ.
10. Konsulenten er pligtig at iagttage tavshed med hensyn til de forhold, konsulenten i medfør af sin ansættelse bliver bekendt med vedrørende virksomhedens og dennes forretningsforbindelser, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratræden.
11. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for den Faglige Voldgift.

Dansk Journalistforbund

Konsulenten