

Overenskomst 2024-2026

mellem Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund og Dansk Journalistforbund vedrørende løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere, ansat i BUPL

Indhold

§ 1. Ansættelse.....	1
§ 2. Lønskala og tillæg.....	2
§ 3. Tillæg til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	3
§ 4. Pension.....	4
§ 5. Afskedigelse	4
§ 5a. Afskedigelse. Gældende for medarbejder ansat i henhold til denne overenskomst før 1. april 2013	5
§ 6. Arbejdstid.....	6
§ 7. Rådighedstillæg og forpligtelse	7
§ 8. Funktionstillæg og engangsvederlag.....	7
§ 9. Fritvalgsordning	8
§ 10. Plustid.....	9
§ 11. Ferie	10
§ 12. Barsel	11
§ 13. Uddannelsesorlov	11
§ 14. Tillidsrepræsentant	11
§ 15. Uoverensstemmelser	12
§ 16. Praktikanter.....	12
§ 17. Konfliktvarsling.....	13
§ 18. Varighed	13

§ 1. Ansættelse

Stk. 1.

Overenskomsten angår journalistisk arbejde.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ikke arbejde som redaktions-, presse- og/eller informationschef.

Stk. 3.

Vikarer, der ansættes for en periode af en måned og derudover, er omfattet af overenskomsten.

Vikarer, der ansættes for under en måned, aflønnes i henhold til freelanceoverenskomsten.

§ 2. Lønskala og tillæg

Stk. 1.

Lønnen til overenskomstansatte journalistiske medarbejdere udbetales efter nedenstående lønskala:

Lønskalaen vises i årligt og i månedligt grundbeløb niveau 31. marts 2000.

År:		Måned:	
Løntrin	Løn	Løntrin	Løn
Løntrin 1	269.328 kr.	Løntrin 1	22.444,00 kr.
Løntrin 2	281.929 kr.	Løntrin 2	23.494,08 kr.
Løntrin 3	294.529 kr.	Løntrin 3	24.544,08 kr.
Løntrin 4	307.130 kr.	Løntrin 4	25.594,16 kr.
Løntrin 5	319.730 kr.	Løntrin 5	26.644,19 kr.
Løntrin 6	331.653 kr.	Løntrin 6	27.637,76 kr.
Løntrin 7	344.442 kr.	Løntrin 7	28.700,96 kr.
Løntrin 8	355.892 kr.	Løntrin 8	29.657,67 kr.
Løntrin 9	367.372 kr.	Løntrin 9	30.614,37 kr.
Løntrin 10	378.853 kr.	Løntrin 10	31.571,06 kr.
Løntrin 11	391.113 kr.	Løntrin 11	32.592,75 kr.
Løntrin 12	402.302 kr.	Løntrin 12	33.525,18 kr.
Løntrin 13	413.492 kr.	Løntrin 13	34.457,68 kr.
Løntrin 14	422.395 kr.	Løntrin 14	35.199,61 kr.
Lukket gr.*			
Løntrin 15	423.561 kr.		35.296,75 kr.

*) Løntrin 15 (lukket gruppe) reguleres ikke i overenskomstperioden (1. april 2021 – 31. marts 2024).

Stk. 2

Lønskalaen og de i stk. 4 nævnte tillæg reguleres jfr. Forhandlingsprotokollat af 25. oktober 2024 punkt 2:

a) Der ydes generelle lønstigninger således:

- 1. april 2024 4,00%
- 1. oktober 2025 0,24%
- 1. november 2025 0,20%

b) Reguleringsordningen følger udmøntningen for det kommunale område, hvilket sker:

- 1. oktober 2024
- 1. oktober 2025

Bemærkning: Det aktuelle lønniveau (reguleringsprocent) findes i den elektroniske personalehåndbog under Lønninger.

Stk. 3.

Medarbejdere indplaceres ved nyansættelse på baggrund af tidligere beskæftigelse med relevante opgaver. Alle løntrin er 1-årige.

Stk. 4.

Ud over de i stk. 1 nævnte lønninger ydes der et tillæg til praktikvejlederen i de perioder, hvor der er en praktikant. Skulle der være to praktikanter på samme tid- og derved to praktikvejledere – ydes tillægget til begge praktikvejledere. Tillægget udgør 14.200 kr. i årligt grundbeløn. (niveau 31. marts 2000).

Bemærkning:

Tillæg til **redaktionssekretær og vikar for redaktionssekretær** er udgået af overenskomsten. Tillægget opretholdes dog som personlige tillæg (i lukket gruppe) jfr. forhandlingsprotokollen af 22. november 2021

Stk. 5

Det er aftalt, at der før OK-forhandlingerne den 1.april 2026 opstartes forhandlinger om lokalløn, herunder aftale om procedure.

Der anvendes 1% af lønsummen til lokalløn fra 1. april 2025, og at de i perioden 1. april 2025 – 1. april 2026 opsparede midler udbetales som engangstillæg til de medarbejdere, der er ansat på det givne tidspunkt for udbetalingen. Udmøntning sker ad 2 gange henholdsvis med lønnen i juni og november 2025.

§ 3. Tillæg til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1.

Der ydes funktionstillæg til tillidsrepræsentanter i forhold til antal medarbejdere, tillidsrepræsentanten fungerer i forhold til, med nedenstående årlige pensionsgivende grundbeløb (niveau 31. marts 2000):

• Mindre end 10 medarbejdere:	7.400 kr.
• Mellem 10 og 19 medarbejdere:	9.900 kr.

• 20 medarbejdere eller flere:	13.200 kr.
--------------------------------	------------

Stk. 2.

Der ydes funktionstillæg til arbejdsmiljørepræsentanter i forhold til antal medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanten fungerer i forhold til med nedenstående årlige pensionsgivende tillæg:

• Mindre end 10 medarbejdere:	4.500 kr.
• Mellem 10 og 19 medarbejdere:	6.000 kr.
• 20 medarbejdere eller flere:	8.000 kr.

Stk. 3.

Tillæggene efter § 3 stk. 1 og 2 reguleres som lønskalaen, jf. § 2, stk. 2.

§ 4. Pension

Stk. 1.

Til pensionsformål yder BUPL et bidrag 16,16%.

Fra 1. april 2025 er pensionsbidraget 16,50%.

Stk. 2.

Pensionsbidraget indbetales af BUPL til Mediernes Pension.

Bemærkning: Information om Mediernes Pension kan fås på www.mediernespension.dk

§ 5. Afskedigelse

Stk. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

De gensidige opsigelsesvarsler følger det i funktionærloven fastsatte, herunder fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens §2a.

Stk. 2.

Der kan aftales prøvetid indenfor de første 3 måneder af ansættelsen.

Aftales der en prøvetid er opsigelsesvarslet fra BUPL's side 14 dage til en hvilken som helst dag. Det er en forudsætning, at fratrædelsen sker inden prøvetiden udløber. Medarbejderens opsigelsesvarsel i prøvetiden er 1 dag.

Medarbejderen skal skriftligt gøres bekendt med, at BUPL påtænker afskedigelse i prøvetiden. Medarbejderen og Dansk Journalistforbund skal have en frist på mindst 14 kalenderdage til at afgive skriftlige bemærkninger til den påtænkte afskedigelse.

Afskedigelse i prøvetiden kan kun finde sted med begrundelse i medarbejderens forhold.

Bemærkning:

Bortset fra tilfælde af åbenbar misligholdelse, som for eksempel arbejdsvægring, eller forkerte afgivne oplysninger om kvalifikationer og/eller erfaring, kræves forudgående konkret og entydig advarsel om, at den pågældendes adfærd er uacceptabel. Advarslen skal indeholde oplysning om konsekvens af misligholdelsen (afskedigelse).

Ved afskedigelse, helt eller delvist begrundet i virksomhedens forhold, kan der alene ske afskedigelse med sædvanligt varsel.

Stk. 3.

Såfremt BUPL påtænker at afskedige en medarbejder, skal medarbejderen skriftligt gøres bekendt med dette.

Medarbejderen og Dansk Journalistforbund skal have en frist på mindst 14 kalenderdage til at afgive skriftlige bemærkninger til den påtænkte afskedigelse.

§ 5a. Afskedigelse. Gældende for medarbejder ansat i henhold til denne overenskomst før 1. april 2013

Stk. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter 2 års ansættelse forlænges varslet fra BUPL's side til 6 måneder og herudover med 1 måned for hvert efterfølgende påbegyndt 2. ansættelsesår, dog højst 12 måneder.

Stk. 2.

Ved uansøgt afskedigelse ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en måneds sædvanlig bruttoløn for hvert et års ansættelse, dog maksimalt en godtgørelse svarende til 6 måneders sædvanlig bruttoløn.

Stk. 3.

Såfremt BUPL påtænker at afskedige en medarbejder, skal medarbejderen skriftligt gøres bekendt med dette.

Medarbejderen og Dansk Journalistforbund skal have en frist på mindst 14 kalenderdage til at afgive skriftlige bemærkninger til den påtænkte afskedigelse.

§ 6. Arbejdstid

Stk. 1.

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer og fordeles normalt på ugens fem første dage inden for tidsrummet 08:00 -18:00.

I tidsrummet kl. 10:00 – 15:00 skal medarbejderen som udgangspunkt være til stede på forbundskontoret, medmindre der er tale om aktiviteter uden for forbundskontoret eller efter aftale med nærmeste leder.

Stk. 2.

Der føres regnskab med arbejdstiden, således at opgørelse sker hver måned. Den enkelte medarbejders arbejdstid, beregnet efter reglerne i stk. 1, 3 og 4, må normalt ikke udgøre mere end 160,33 timer i løbet af en kalendermåned.

Stk. 3.

Beordret eller hertil svarende tjeneste i weekends eller som ligger efter kl. 18:00 og i forlængelse af en 8,5 timers arbejdsdag, regnes som forskudt tid, som kompenseres i forholdet 1:2.

Stk. 4.

Journalistisk overarbejde, dvs.. journalistisk arbejde ud over 160,33 timer i en kalendermåned, kan normalt ikke godtgøres med betaling, men skal søges afspadseret. Afspadseringen sker i forholdet 1:1 og skal fuldt ud tilrettelægges og afvikles inden for en periode på 3 måneder efter optjeningsmånedens afslutning. Planlægningen heraf skal ske straks ved afslutningen af optjeningsmåned.

Stk. 5.

I ekstraordinære tilfælde kan der i stedet for afspadsering ydes godtgørelse for overarbejde ved betaling. Overarbejdsbetaling kan først finde sted efter forudgående forhandling med journalisternes tillidsrepræsentant.

Stk. 6.

Ved personaleseminarer og lignende udviklingsarrangementer kan der efter aftale med tillidsrepræsentanten ske afvigelse fra arbejdstidsreglerne.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid. Deltidsbeskæftigede, som ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste (merarbejde), der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende fritid. Beordret tjeneste ud over den arbejdstid, der er gældende for fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 8. Pressevagt

Pressearbejdet i BUPL kræver rådighed/faktisk tjeneste udenfor den i overenskomsten beskrevet normale arbejdstid. Pressevagt forstås som den, der har pressetelefonen. Pressearbejdet skal være dækket i tidsrummet mellem kl. 7:00 og 22:00 alle dage inkl. weekender og skæve fri- og helligdage. Pressevagten indebærer således både rådighed og faktisk arbejdstid. Der er dermed tale om delt tjeneste på grund af pauser, der ikke medregnes i den faktiske arbejdstid. For pressevagten gælder, at normalarbejdstiden i § 6, stk. 3. udgør 10 timer.

Pressekonsulenterne ydes et pensionsgivende pressevagtillæg på 15.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000).

Der er aftalt følgende vedrørende pressevagt i weekender:

Pressevagt i weekenden (lørdag og søndag) honoreres med en fridag i tilknytning til weekendvagten, dog ikke den efterfølgende mandag. En del af den frihed der gives i forbindelse med faktisk pressevagt i weekender kan efter drøftelse og tilrettelæggelse med ledelsen afholdes samlet.

Hvis den faktiske arbejdstid i en weekend overstiger 5 timer, afregnes med 1:2 pr. faktiske arbejdstimer efter overenskomstens bestemmelser. Pressevagt på skæve helligdage og overenskomstmæssige fridage honoreres med frihed svarende til ½ fridag. Erstatningsfriheden kan puljes og afholdes samlet efter drøftelse og aftale med ledelsen.

§ 7. Rådighedstillæg og forpligtelse

Stk. 1.

Der kan indgås aftale om et ikke pensionsgivende rådighedstillæg for medarbejdere, der er ansat på fuld tid. Rådighedstillægget udgør i årligt grundbeløb niveau 31. marts 2000:

• Løntrin 1 - 14:	29.500 kr.
-------------------	------------

Stk. 2.

Aftale om rådighedstillægget kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Ved enighed dog med 1 måneds varsel til den 1. i en måned.

Stk. 3.

Rådighedstillægget ydes for merarbejde i indtil 45 timer i kvartalet. Dette tillæg er til fuld og endelig afregning for en merarbejdsforpligtelse på op til 45 timer i kvartalet. Faktiske udførte rådighedstimer opgøres altid i forholdet 1:1.

Stk. 4.

Rådighedstillægget reguleres som lønskalaen, jf. § 2, stk. 2.

Note: Parterne er enige om, at rådighedstillæg/forpligtelse er en bestemmelse i forhold til medarbejderens arbejdstid og kan således ikke inddrages over for en ansøger/nyansat som et element i lønforhandling/lønindplacering i lønskalaen i § 2, stk. 1, efter beskæftigelse med relevante opgaver efter § 2, stk. 3.

§ 8. Funktionstillæg og engangsvederlag

Stk. 1.

Der kan efter forhandling indgås aftale om funktionstillæg. Disse tillæg knytter sig til den enkelte persons særlige funktion. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, tilsvarende kan der under ansættelsen aftales forhøjelse af eksisterende tillæg.

Stk. 2.

Aftaler om funktionstillæg kan være af såvel permanent som midlertidig karakter.

Stk. 3.

Udgangspunktet er, at funktionstillægget opretholdes så længe medarbejderen varetager funktionen. Såfremt en funktion, hvortil der er aftalt et permanent funktionstillæg ophører, skal medarbejderen varsles derom med 3 måneders varsel.

I aftaler om funktionstillæg angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betaling herfor.

Stk. 4.

Funktionstillæg efter denne bestemmelse er pensionsgivende.

Stk. 5.

Funktionstillæg aftales mellem den enkelte chef og tillidsrepræsentanten. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan én af parterne indenfor en frist af 14 dage begære, at der føres centrale forhandlinger mellem BUPL og Dansk Journalistforbund.

Stk. 6.

Der kan ydes engangsvederlag, hvis én eller flere medarbejdere har ydet en ekstraordinær indsats.

Aftaler om engangsvederlag drøftes mellem direktør/vicedirektør og tillidsrepræsentanten.

Bemærkning: Parterne er enige om, at der ved tildeling af engangsvederlag skal være fuld gennemsigtighed, således at det konkrete grundlag fremgår af begrundelsen.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende medmindre andet aftales.

§ 9. Fritvalgsordning

Stk. 1.

Der udbetales et pensionsgivende fritvalgstillæg, der beregnes som en procent af den fast påregnelige løn.

Fritvalgstillægget udgør 2,14%. Fra 1. april 2025 udgør fritvalgstillægget 2,42%.

Stk. 2.

Den enkelte medarbejder kan i stedet for det i stk. 1 anførte vælge at anvende hele eller dele af tillægget til

- en øget egen indbetaling til den bestående pensionsordning og/eller
- valg af et antal fridage. I det kalenderår medarbejderen ansættes, kan der ikke vælges fridage.

Stk. 3.

Der kan foretages omvalg én gang om året. Valget skal meddeles senest den 15. november og har virkning for hele det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4.

Ved valg af fridage skal der vælges mindst 3 og højst 5 fridage.

Stk. 5.

Valg af fridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15% for 3 dage, 1,54% for 4 dage og 1,92% for 5 dage. Lønreduktionen foretages i fritvalgstillægget.

Valgte fridage kan opspares. Der kan maksimalt være 15 dage som tilgodehavende pr. 31.12.

Fridage afholdes med den beskæftigelsesgrad medarbejderen har på afholdelsestidspunktet.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte fridage afholdes. Fridagene kan ikke udbetales. Ved fratrædelse betragtes valgte fridage som først afholdt.

Ved opsigelse fra arbejdsgiverside udbetales opsparede fridage med 0,38% af årslønnen (inkl. pensionsbidrag) pr. opsparet fridag.

Timelønnede, midlertidigt ansatte og tidsbegrænset ansatte kan ikke vælge fridage.

§ 10. Plustid

Stk. 1.

Der kan mellem ledelsen og den enkelte medarbejder indgås aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 40 timer om ugen. Ordningen er frivillig.

- Lønnen forhøjes forholdsmæssigt
- Lønstigningen er pensionsgivende
- Plustidslønnen udbetales under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn

Stk. 2.

Den individuelle aftale om Plustid kan indgås uden tidsbegrænsning eller for en nærmere angivet periode. Hvis der ikke fastsættes andet i den konkrete Plustidsaftale, kan begge parter opsige aftalen med tre måneders varsel til udgangen af en måned. Efter opsigelsen eller udløb af plustidsaftalen vender den ansatte tilbage til den arbejdstid, som vedkommende havde før Plustidsansættelsen.

Bemærkning: Tilkøb af én time pr. uge svarer til tilkøb af 4,33 time pr. måned forholdet 1:1.

Stk. 3.

Ved aftale om plustid udvides tidsrummet for normal arbejdstid med én time om dagen på hverdage til kl. 8:00 – 19:00.

Stk. 4.

Eventuelle rådighedsforpligtigelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales.

Stk. 5.

Ordningen er frivillig og kræver, at der er enighed mellem ledelsen og den pågældende medarbejder. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om aftalen.

Plustid kan ikke aftales for medarbejdere med seniorordning eller nedsat tid.

Note: Parterne er enige om, at Plustid er en bestemmelse i forhold til medarbejderens arbejdstid og kan således ikke inddrages over for en ansøger/nyansat som et element i lønforhandling/lønindplacering i lønskalaen i § 2, stk. 1, efter beskæftigelse med relevante opgaver efter § 2, stk. 3.

§ 11. Ferie

Medarbejderen følger aftale om ferie for personale ansat i kommuner (2018) og Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale i kommunerne (2018) med følgende ændringer:

Ændringer i forhold til ferieaftalen:

- Retstvister løses efter overenskomstens § 15
- Ved fratreden sker der ikke reduktion i feriegodtgørelsen med den udbetalte særlige feriegodtgørelse, jf. aftalens § 30, stk. 4.
- § 31 om anvisning af feriegodtgørelse via feriekort udgår.

Ændringer i forhold til aftalen om 6. ferieuge m.m.:

- Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,7% af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget, jf. § 32, stk. 1

§ 12. Barsek

Stk. 1.

Medarbejdere følger aftalen mellem forhandlingsfællesskabet og KL om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

De i Forhandlingsfællesskabets aftale med KL gældende bestemmelser om omsorgsdage erstattes af følgende:

Medarbejderne har ret til 2 omsorgsdage pr. år pr. barn, indtil det fyldte 10. år. Der kan således afholdes 2 omsorgsdage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 9 år. Omsorgsdagene afholdes pr. kalenderår uafhængigt af fødselstidspunktet på året.

§ 13. Uddannelsesorlov

Stk. 1.

Medarbejdere, der efter aftale med BUPL deltager i journalistiske efteruddannelseskurser, får under deltagelse fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af BUPL. BUPL er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond.

Stk. 2.

Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse efter hver 12 måneders ansættelse.

Stk. 3.

Ikke anvendt tid kan overføres til følgende år. Der kan dog højst opsamles 6 uger. Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale drøftes uddannelse. Har medarbejderen opsparet mere end 3 uger kan BUPL anvise relevant uddannelse for disse uger.

Stk. 4.

Uddannelsesorloven kan desuden efter medarbejderens ønske anvendes til andre former for efteruddannelse efter godkendelse i det enkelte tilfælde. BUPL tager i givet fald stilling til dækning af kursusafgiften.

Stk. 5.

Hvis en medarbejder opsigter sin stilling, bortfalder den opsparede orlov.

§ 14. Tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Medarbejdergruppen vælger en formand, der er berettiget til som tillidsrepræsentant for gruppen at forelægge de ansatte journalisters synspunkter for BUPL.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 14 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Det faglige Fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde ikke har foreligget, er opsigelsen ugyldig. Tillidsrepræsentanten har 15 måneders opsigelsesvarsel ud over de i § 5 nævnte varsler.

§ 15. Uoverensstemmelser

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges Det Faglige Fællesudvalg, bestående af 2 repræsentanter for hver af overenskomstens parter. I tilfælde af stemmelighed, tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege en opmand. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt senest 7 dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver sine egne udgifter, mens opmandshonoraret deles lige.

§ 16. Praktikanter

Ved ansættelse af journalistiske praktikanter følges uddannelsesaftalen med Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA), idet der dog gøres følgende undtagelser:

1. Med hensyn til arbejdstid følges reglerne i denne overenskomsts § 6.
2. Praktikanten har ret til fem ugers ferie med løn årligt under tjeneste i BUPL og får desuden feriepenge med 12,95 pct. ved fratræden, jf. Forhandlingsfællesskabets aftale med KL om ferie for personale ansat i kommuner (2012) § 30, stk. 2, 2a, 3 og 4.

Ovenstående skal korrigeres og tilpasse de nye ferieaftaler mellem Forhandlingsfællesskabets og KL. Idet der i overenskomstperioden ikke er udsigt til at der ansættes journalistiske praktikanter, tages emnet op i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2024.

3. Spørgsmålet om frihed ved barsel for praktikanter optages i påkommende tilfælde til særskilt forhandling.
4. Efter forudgående aftale betaler BUPL flytning af fastnettelefon samt 50 procent af praktikantens dokumenterede udgifter til flytning mellem uddannelsesinstitution og praktiksted og mellem praktiksted og uddannelsesinstitution.

§ 17. 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 en af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

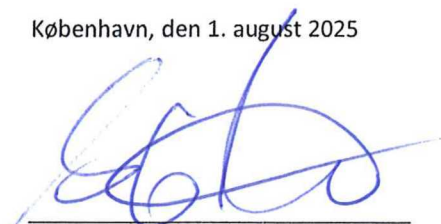
Stk. 2.

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.


§ 18. Varighed

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2024 og gælder til og med den 31. marts 2026. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre med et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, den 1. august 2025



For BUPL



For Dansk Journalistforbund