

**OVERENSKOMST**  
**mellem**  
**Dansk Journalistforbund**  
**Og**  
**Fødevareforbundet NNF**

**Gældende for perioden 1. oktober 2021 – 30. september 2025**

**INDHOLDSFORTEGNELSE**

§ 1: PRÆAMBEL.....	3
§ 2: LØN OG LØNREGULERING.....	3
§ 3: PENSION OG FORSIKRING .....	3
§ 4: ARBEJDSSTID .....	3
§ 5: FERIE.....	4
§ 5.1 Ferietillæg og feriegodtgørelse ved fratræden.....	4
§ 6 FRITVALGSORDNING .....	4
§ 6.1 Formål.....	4
§ 6.2 Betaling.....	4
§ 6.3 Anvendelse .....	4
§ 6.3.1 Frihed.....	4
§ 6.3.2 Pension .....	5
§ 6.3.3 Løn .....	5
§ 6.4 Valg .....	5
§ 7: GRAVIDITETSORLOV, BARSELORLOV, FORÆLDREORLOV, FÆDREORLOV OG ADOPTION.....	5
§ 7.1 Adoption .....	5
§ 7.2 Pension under barsel .....	5
§ 8 BARNESYGDOM (NY paragraf) .....	5
§ 8.1 Hjemkaldelse .....	6
§ 8.2 Hospitalsindlæggelse/indlæggelse i hjemmet.....	6
§ 8.3 Aldersgrænse .....	6
§ 9: EFTERUDDANNELSE OG UDDANNELSE AF LÆNGEREVARENDE KARAKTER .....	6
§ 10: PRAKTIKANTER.....	6
§ 11: ANDRE FORHOLD .....	6
§ 12: OPSIGELSE .....	7
§ 13: SAMARBEJDSBESTEMMELSER.....	7
§ 14: SENIORORDNING .....	7
§ 15: TRYGHEDSAFTALE .....	8
§ 16: OPHAVSRET .....	8
§ 17: VARIGHED .....	8

## § 1: PRÆAMBEL

Overenskomsten omfatter ansatte medarbejdere, der udfører redaktionelt arbejde, digitalt og på tryk, samt informations- og kommunikationsarbejde ved Fødevarerforbundet NNF.

Hvor andet ikke er aftalt er Funktionærloven gældende.

## § 2: LØN OG LØNREGULERING

Lønnen består af en grundløn samt et personligt tillæg.

Lønnen reguleres hvert år i oktober måned med 2,5 %. Regulering sker på såvel grundløn som personligt tillæg

Når regulering er sket, er grundlønnen i overenskomstperioden for fuldtidsansatte:

Pr. 1. oktober 2021: 43.285,- kr.

Pr. 1. oktober 2022: 44.367,- kr.

Pr. 1. oktober 2023: 45.476,-kr.

Pr. 1. oktober 2024: 46.613,-kr.

Når regulering er sket, er personligt tillæg i overenskomstperioden for fuldtidsansatte minimum:

Pr. 1. oktober 2021: 1.743,- kr.

Pr. 1. oktober 2022: 1.786,- kr.

Pr. 1. oktober 2023: 1.831,- kr.

Pr. 1. oktober 2024: 1.877,- kr.

Det personlige tillæg forhandles individuelt.

Det personlige tillæg fastsættes under hensyntagen til medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer, indsats, dygtighed og erfaring samt stillingens indhold og ansvar. En stigning i grundlønnen kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

Ved deltidsbeskæftigelse træffes aftale om lønnen, således at lønnen som minimum udregnes i forhold til fuldtidsbeskæftigelse.

Der ydes fuld løn under sygdom.

## § 3: PENSION OG FORSIKRING

Fødevarerforbundet NNF yder 17 % pensionstillæg på bruttolønnen, som indbetales i medarbejderens pensionsordning efter eget valg pr. 1. oktober 2006.

Medarbejderne er til enhver tid dækket af de samme forsikringsordninger, der er gældende for alle andre medarbejdere i Fødevarerforbundet NNF.

## § 4: ARBEJDSSTID

Den egentlige arbejdsnorm er 37,5 timer inkl. frokost, fordelt over fem dage.

Der er aftalt fleksible arbejdstider uden fast arbejdsdagsbegyndelse eller arbejdsdagsslutning. Denne aftale indgås under gensidig respekt for arbejdets tilrettelæggelse og udførelse samt medarbejderens eget ansvar for, at arbejdsnormen ikke underskrides. Desuden er det aftalt, at arbejdsindsatsen tilrettelægges på en måde, så u hensigtsmæssig ophobning af overtid begrænses.

For at sikre udførelsen af opgaver under spidsbelastninger, kan der lokalt indgås en midlertidig aftale med den enkelte medarbejder om en længere arbejdstidsnorm. I forbindelse med rejser, overnatninger og lignende skal det tillige aftales, hvad der tæller som arbejdstid.

## **§ 5: FERIE**

Medarbejderen har ret til fem ugers ferie med fuld løn jf. gældende ferielov. Afholdelse af ferie aftales med Fødevareforbundet NNF. Mindst tre af de fem uger skal afholdes i perioden 1. maj – 30. september.

I øvrigt henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Ferieloven.

### **§ 5.1 Ferietillæg og feriegodtgørelse ved fratræden**

Der ydes et ferietillæg på 3,5 %.

Ved fratræden udbetales feriegodtgørelse på 17 %.

## **§ 6 FRITVALGSORDNING**

### **§ 6.1 Formål**

Fritvalgsordningen er etableret, som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem frihed, pension eller løn.

### **§ 6.2 Betaling**

Med start 1. januar 2022 indbetaler arbejdsgiver yderligere 5 % til i alt 8,7 %

Til køb af seniorfridage indbetales for medarbejdere over 60 år yderligere 1,35 % af medarbejderens ferieberettigede løn til fritvalgsordningen.

### **§ 6.3 Anvendelse**

Den enkelte medarbejder bestemmer, for et år ad gangen, om indbetalingerne skal anvendes på frihed, pension eller løn jf. nedenstående regler.

#### **§ 6.3.1 Frihed**

Medarbejderen kan bruge op til 2,7 % af fritvalgskontoen på køb af fridage, svarende til 6 dage.

Afholdelse af frihed, sker efter aftale med arbejdsgiveren, efter tilsvarende regler som ordinær ferie efter Ferieloven. Ved fratræden eller såfremt dele af eller hele den mulige frihed ikke er afholdt den 1. maj, omregnes restfriheden til løn, der udbetales samtidigt med feriegodtgørelsen.

##### **§ 6.3.1.1 Opsparing af seniorfrihed**

Medarbejdere over 60 år kan derudover bruge 1,35 % af fritvalgskontoen på køb af seniorfridage, svarende til 3 dage.

Op til 3 ubrugte seniorfridage pr. år kan opspares og overføres til brug året efter. Der kan maksimalt opspares 9 dage i alt.

### § 6.3.2 Pension

Medarbejderen kan anvende frivalgskontoen til pension, dog ikke de 1,35 %, der er afsat til seniorfridage.

Hvis fritvalgskontoen anvendes på pension, medfører dette ingen forhøjelse af arbejdsgiverbidraget til pensionen. Ekstraindbetalingen kan af medarbejderen anvendes til at forhøje forsikringsdækningsdelen af pensionen.

### § 6.3.3 Løn

Medarbejderen kan anvende fritvalgskontoen til løn, dog ikke de 1,35 %, der er afsat til seniorfridage. Beløbet vil blive tilføjet medarbejderens månedlige lønudbetaling som et bruttobeløb. Der beregnes ikke feriegodtgørelse eller pension af beløbet.

### § 6.4 Valg

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, hvordan fritvalgsordningen ønskes anvendt for det efterfølgende år. Der kan ikke uden arbejdsgiverens accept indgås aftaler, hvor beløbet deles over flere muligheder. (*Se allonge*).

## § 7: GRAVIDITETSORLOV, BARSORSORLOV, FORÆLDREORLOV, FÆDREORLOV OG ADOPTION

En kvindelig ansat oppebærer fuld løn i indtil 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov).

Forælderen (barselsorlov), og medforælderen (fædreorlov), oppebærer 2 uger med fuld løn efter fødselstidspunkt, orloven kan ikke overføres til den anden forælder/medforælder.

Forælderen og medforælderen oppebærer herefter 8 uger med fuld løn (barselsorlov), orloven kan overføres til den anden forælder/medforælder.

Forælderen og medforælderen oppebærer herefter 9 uger med fuld løn (forældreorlov), orloven kan ikke overføres til den anden forælder/medforælder.

Forælderen og medforælderen oppebærer herefter 5 uger med fuld løn (forældreorlov), orloven kan overføres til den anden forælder/medforælder, og kan udskydes indtil barnet fylder 9 år. Udskydelse vil dog medføre at der alene sker betaling svarende til dagpenge.

Forudsætningen for udbetaling af fuld løn er, at der ydes fuld dagpengerefusion i de ovenfor nævnte perioder.

### § 7.1 Adoption

Ovennævnte regler gør sig ligeledes gældende i forbindelse med adoption.

### § 7.2 Pension under barsel

Der indbetales det sædvanlige pensionsbeløb af arbejdsgiveren i den del af barselsorlovsperioden, hvor medarbejderen ikke længere er på fuld løn, men kun modtager dagpenge.

## § 8 BARNES SYGDOM (NY paragraf)

Medarbejderen har ret til indtil 2 dages betalt fravær ved hjemmевærende børns sygdom. Fraværet skal meddeles på første fraværsdag til arbejdspladsen ved arbejdstids begyndelse.

**§ 8.1 Hjemkaldelse**

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barnets første hele sygedag.

**§ 8.2 Hospitalsindlæggelse/indlæggelse i hjemmet**

Der gives frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges sammen med barnet på hospital eller helt eller delvist i hjemmet.

**§ 8.3 Aldersgrænse**

De i § 8 angivne regler vedrører børn under 14 år.

**§ 9: EFTERUDDANNELSE OG UDDANNELSE AF LÆNGEREVARENDE KARAKTER**

Hver medarbejder har hvert år ret til én uges relevant kommunikations- eller journalistisk efteruddannelse, som betales af Fødevarerforbundet NNF. Der ydes medarbejderen fuld løn i forbindelse med efteruddannelse. Efteruddannelsen vælges primært ud fra de efteruddannelsestilbud, som er omfattet af Fødevarerforbundet NNFs medlemskab af Pressens Uddannelsesfond.

Medarbejdere har ret til efter aftale med Fødevarerforbundet NNF at overføre ikke anvendt efteruddannelsestid til det efterfølgende kalenderår. Der kan dog højst opspares fire uger.

Derudover kan der med ledelsessekretariatets sekretariatsleder individuelt aftales frihed til efteruddannelse.

Af hensyn til arbejdsmarkedets krav om livslang uddannelse og medarbejderens fastholdelse på arbejdsmarkedet kan der efter to års anciennitet aftales et arbejdsrelevant længere uddannelseshv. opkvalificeringsforløb samt en hel eller delvis arbejdsgiverfinansiering heraf.

**§ 10: PRAKTIKANTER**

Fødevarerforbundet NNF tiltræder den til enhver tid gældende Uddannelsesaftale mellem Dansk Journalistforbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening, DMA.

Ved indgåelse af praktikantaftaler med kommunikationsstuderende som kommer fra uddannelser der ikke er omfattet af DEA Uddannelsesaftalen, er parterne enige om, at Fødevarerforbundet NNF betaler en erkendtlighed svarende til det maksimale beløb, som tillades for en studerende, der modtager SU (i skrivende stund 3.775 kr.).

**§ 11: ANDRE FORHOLD**

Medarbejdere under denne overenskomst er underlagt de generelle regler ledelsen har udstukket omkring sygefravær, ferieplanlægning, IT-politikker, betalt frihed og frihed for egen regning.

Der skal udarbejdes klare funktions-, ansvar-, reference- og kompetencebeskrivelser for overenskomstens medarbejdere.

For at sikre arbejdsopgavers fleksible gennemførelse stiller arbejdsgiveren de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed.

Desuden ydes et valgfrit avisabonnement. Medarbejderen kan som alternativ til dette vælge andre medieabonnementer op til værdien af et fuldtids avisabonnement.

Der kan mellem ledelsen og den enkelte medarbejder indgås aftale om op til ét års ulønnet orlov.

#### **§ 12: OPSIGELSE**

Opsigelsesvarslet fra medarbejderens side er en måned og fra Fødevareforbundet NNFs side følger opsigelsesvarslene Funktionærloven.

Det påhviler Fødevareforbundet NNF skriftligt at meddele eventuel opsigelse til medarbejderen og Dansk Journalistforbund. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Skønner medarbejderen og Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i journalistens eller Fødevareforbundet NNFs forhold, kan Dansk Journalistforbund inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Fødevareforbundet NNF.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned efter forhandlingen kræves gjort til genstand for behandling i en faglig voldgift jf. § 11.

#### **§ 13: SAMARBEJDSBESTEMMELSER**

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fire medarbejdere, ret til at vælge en tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Det er ledelsens og medarbejderrepræsentantens opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter overfor Fødevareforbundet NNFs ledelse, ligesom ledelsen orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab. Tillidsrepræsentanten kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller Fødevareforbundet NNFs ledelse ønsker dette.

Tillidsrepræsentanten har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sine opgaver som tillidsrepræsentant i arbejdstiden, når Fødevareforbundet NNFs ledelse på forhånd er orienteret herom.

Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, medmindre der foreligger tvingende årsager.

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges en faglig voldgift bestående af 2 repræsentanter for hver af overenskomstens parter, som i fællesskab udpeger en opmand. Kan parterne ikke enes om en 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. Parterne bærer hver sine udgifter, mens opmandshonoraret deles lige.

#### **§ 14: SENIORORDNING**

I det omfang det organisatorisk er muligt, kan der aftales en seniorordning for medarbejdere over 60 år med minimum tre års anciennitet. Seniorordningen indebærer reduktion af arbejdstidsnormen til 30 timer i en firedages uge uden lønkompensation. Dog ydes pensionsbidrag som for fuldtidsansatte i henhold til denne overenskomst § 3.

**§ 15: TRYGHEDSAFTALE**

Der indgås en tryghedsaftale mellem medarbejderne og Fødevareforbundet NNF. Nærmere bestemmelser herom er fastlagt i en særskilt husaftale, jf. bilag A.

*Note:* Parterne er enige om, at den nuværende tryghedsaftale kan erstattes af en ny tryghedsaftale, hvis der opnås enighed om en aftale, der er fælles for Fødevareforbundet NNFs medarbejdere. En eventuel ny aftale skal forelægges Dansk Journalistforbund med henblik på godkendelse.

**§ 16: OPHAVSRET**

Medarbejderen har i henhold til ophavsretsloven ophavsretten til de producerede artikler eller billeder, der dog ikke må afhændes til en konkurrerende virksomhed. Fødevareforbundet NNF har ret til at anvende de ubearbejdede artikler, billeder og grafik i publikationer udgivet af Fødevareforbundet NNF samt på både Fødevareforbundet NNFs hjemmeside og intranet.

Fødevareforbundet NNF har tiltrådt Mediaaftalerne (bilag B). På denne baggrund træffes der særskilt aftale med freelancere, vikarer og andre medlemmer af overenskomstbærende forbund, der i en kortere tids- eller opgavebestemt periode er tilknyttet Fødevareforbundet NNF, om brug af artikler, billeder og grafik både på Fødevareforbundet NNFs hjemmeside og intranet, samt i andre publikationer.

**§ 17: VARIGHED**

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2021 og kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 30. september, dog tidligst til den 30. september 2025. Overenskomsten er gældende indtil en ny overenskomst er aftalt eller der er iværksat frigørelseskonflikt.

København, den 19.12.2023

Flemming dal Cortivo

Fødevareforbundet NNF

Henrik Bruun

Dansk Journalistforbund