

# Overenskomst Tjekdet

Mellem Foreningen Tjekdet og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation er der indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for journalistiske medarbejdere. Overenskomsten dækker således det journalistiske arbejde, som ikke indebærer ledelsesansvar, uanset medie eller udgivelsesform, der udføres for Foreningen Tjekdet. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

Udenfor overenskomstens område falder medarbejdere, der indtager ledende stillinger.

Tillige gælder overenskomsten ikke for studentermedhjælpere, universitetspraktikanter og freelancere.

Det er ønsket at videreføre den kultur mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelsen, der har præget mediet i mange år. Alle ansatte skal tilstræbe at følge de retningslinjer for samarbejde, værdier, mission og generel fællesskabsånd, som medarbejderne og ledelsen har udarbejdet i fællesskab, jvf. bilag 1.

## § 1. Lønforhold

**Stk. 1.** Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation truffne aftaler, eller vilkår, som er anvist af den ansattes uddannelsesinstitution eller relevant myndighed.

**Stk. 2.** Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt. Kopi af den underskrevne kontrakt tilgås medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Kontraktens lønbestemmelser reguleres ved denne overenskomsts ikrafttræden. Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn.

Grundløn pr. 1. september 2024: 28.000 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. januar 2025: 28.400 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. januar 2026: 28.800 kr. pr. måned.

**Stk. 3.** Lønforhøjelse som følge af anciennitetsstigning, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i personligt tillæg.

## § 2. Personlige løndele

**Stk. 1.** De i § 1 nævnte lønsatser er minimalløn. Herudover kan der ydes personlige tillæg.

**Stk 2.** I stillinger med særligt ansvar eller ledelsesmæssig forpligtelse kan der ydes et særligt funktionstillæg efter aftale med tillidsrepræsentanten. Tillægget kan gives til allerede ansatte, og tillægget kan gives permanent eller for en tidsbegrænset periode. Funktionstillægget bortfalder, når medarbejderen ikke længere udfører funktionen. Hvis funktionen bortfalder på initiativ af Tjekdet, skal det ske med varsel på tre måneder. Fra medarbejderens side er varslet en måned. Funktionstillægget kan forhandles individuelt eller med grupper, idet der for samme funktion ydes samme tillæg. Funktionstillægget er pensionsgivende.

**Stk. 3.** Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. januar i hvert kalenderår. Summen af de personlige løndele tages på ledelsens initiativ op til samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten underrettes skriftlig om resultatet, når vurderingen har fundet sted.

Note: Pr. 1. september 2024, pr. 1. januar 2025 og pr. 1. januar 2026 afsættes en pulje til forhøjelse af det personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb multipliceret med antallet af medarbejdere på det givne tidspunkt. Puljen fordeles ved alle tre reguleringer med ens beløb til alle. Pr. 1. september 2024 er beløbet 197,59 kroner, pr. 1. januar 2025 er beløbet 587,94 kroner og pr. 1. januar 2026 er beløbet 785,52 kroner.

Beløbet er udregnet på baggrund af Tjekdets lønudgifter til redaktionelle medarbejdere pr. 1. august 2024 og udgør pr. 1. september 2024 0,5 procent, for 1. januar 2025 2,5 procent og for 1. januar 2026 3 procent. I de sidste to reguleringer dog fratrukket værdien af stigningen i grundløn på 400 kr. hvert år.

**Stk. 4.** Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels-, eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

**Stk. 5.** Udover den årlige regulering af personlige tillæg jf. stk. 3, etableres en årlig arbejdsgiveradministreret lønpulje. Puljens størrelse fastsættes af ledelsen og forelægges tillidsrepræsentanten. Den kan anvendes til yderligere lønregulering af medarbejdere, hvor ekstraordinær indsats, kompetenceudvikling eller andre forhold, der vurderes at have haft en positiv indvirkning på virksomhedens mål, ligger til grund for en forhandling. Midler fra denne pulje lægges oven i de personlige tillæg.

### **§ 3. Vikariater**

**Stk. 1.** Vikariater af mindst én dags men under seks måneders varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelser: Der oprettes ikke normalkontrakt, men en skriftlig aftale, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

**Stk. 2.** Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat.

**Stk. 3.** For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

#### **§ 4. Arbejdstid**

**Stk. 1.** Den månedlige arbejdstid er i gennemsnit 160 timer inklusive en halv times frokost per dag. Arbejdstimer ud over den månedlige arbejdstidsnorm er overarbejde. Antallet af timer over en måned regnes som antal hverdage ganget med 7,4 timer.

**Stk. 2.** Medarbejderen skal sikres så vidt muligt 2 ugentlige fridøgn regnet fra morgen til morgen. De to fridøgn skal så vidt muligt gives sammenhængende.

**Stk. 3.** Søgnehelligdage, grundlovsdag, den 24/12 og 31/12 er principielt fridage. Det i stk. 1. nævnte timetal nedskrives i uger med søgnehelligdage, grundlovsdag, den 24/12 og den 31/12 forholdsmæssigt.

**Stk. 4.** Der kan ikke mod medarbejderens ønske vagtsættes med mere end 47 timer på en uge.

**Stk. 5.** Alle medarbejder er pligtige at foretage registrering af arbejdstid i et af arbejdsgiver anvist timesagssystem.

#### **§ 5. Deltid**

**Stk. 1.** Der kan ske ansættelse på deltid.

**Stk. 2.** Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde.

**Stk. 3.** Ved overgangen fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

**Stk. 4.** For så vidt angår deltidsbeskæftigede svarer deres vagter til længden på en fuldtidsbeskæftigedes vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales mellem medarbejdere og ledelse.

#### **§ 6. Forskudttidsarbejde**

**Stk. 1.** Arbejde mellem kl. 18.00 og 07.00 samt arbejde på lørdage, søn-, helligdage og de i §4. stk. 3 nævnte fridage er forskudttidsarbejde, medmindre medarbejderen frivilligt har valgt at placere arbejdstiden på et forskudt tidspunkt.

**Stk. 2.** Forskudttidsarbejde efter § 6, stk. 1 afspadseres i forholdet 1:1,5.

**Stk. 3.** Overarbejde ud over den månedlige arbejdstidsnorm, som ikke er forskudttidsarbejde, afspadsreses i forholdet 1:1.

**Stk. 4.** Overarbejde skal afvikles løbende. Medarbejderen og ledelsen har fælles ansvar for at tilrettelægge arbejdet, så opgaver kan løses indenfor den aftalte tid.

**Stk. 5.** Afspadsring af overarbejde kan frit placeres af medarbejderen med respekt for de aftalte opgaver. Afspadsring ud over to sammenhængende dage skal godkendes af ledelsen.

**Stk. 6.** Der kan maksimalt overføres 15 timers overarbejde til den følgende måned, medmindre andet er konkret aftalt med ledelsen. Dette omfatter også tidligere måneders overarbejde.

**Stk. 7.** Hvis der aftales særlige opgaver ud over den daglige drift, skal det samtidig aftales, hvordan eventuelt overarbejde afvikles.

**Stk. 8.** Ophører ansættelsesforholdet afspadsreses eller udbetales optjent overarbejde og forskudttidsarbejde efter aftale.

**Stk. 9.** Ledelsen og medarbejdere kan i særlige tilfælde, hvis begge parter er enige om det, aftale, at ekstraordinære begivenheder, som er klart afgrænset, kan udløse en på forhånd aftalt kompensation, mens de almindelige regler om overarbejde suspenderes i den konkret aftalte periode. En sådan aftale skal i givet fald altid indgåes med tillidsrepræsentanten.

## **§ 7. Tjenesterejser**

**Stk. 1.** Det optjenes arbejdstid op til en dagsnorm i forbindelse med efteruddannelse, kursusdeltagelse, seminarer og deslige.

**Stk. 2.** Tjenesterejser omfatter 1) rejser i udland, hvor medarbejderen repræsenterer Foreningen Tjekdet i tjenstlig øjemed, og hvor mødestederne er mere end 50 kilometer væk fra Foreningen Tjekdets kontor, og 2) rejser i Danmark med overnatning. Øvrig rejseaktivitet, herunder efteruddannelse, kurser og deslige, tæller ikke som tjenesterejser.

**Stk. 3.** Ved tjenesterejser på hverdage tæller en dag som 10 timer i månedsregnskabet. I weekender og på helligdage, herunder 24/12 og 31/12 tæller en dag som 13 timer i månedsregnskabet.

Hvis man rejser ud i forlængelse af en almindelig arbejdsdag, beregnes dagslængden fra man møder på arbejde til man ankommer til stedet, hvor man skal overnatte.

**Stk. 4.** Hvis antallet af tjenesterejsedage overstiger 10 dage på et kalenderår, beregnes arbejdstiden på yderligere rejsedage som en dagsnorm med tillæg på 50 procent.

## **§ 8. Pension**

**Stk. 1.** Som bidrag betaler arbejdsgiver for medarbejderen ansat efter 31. august 2024 8 pct. og medarbejderen 4 pct. af den pensionsgivende løn (skalaløn, personligt tillæg og funktionstillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger. For medarbejdere ansat før 1. september 2024 betaler arbejdsgiver som bidrag op til 8 procent af den pensionsgivende løn (skalaløn, personligt tillæg og funktionstillæg) efter følgende model:

1. september 2024 stiger arbejdsgiverbidraget med 1 procentpoint, medmindre medarbejderen allerede har optjent 8 procent.

1. januar 2025 stiger bidraget til 8 procent for alle medarbejdere, der ikke allerede har opnået denne sats.

**Stk. 2.** Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikringssselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

**Stk. 3.** For medarbejdere, der når deres individuelle folkepensionsalder, gælder følgende:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået deres individuelle folkepensionsalder, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Valget er bindende for medarbejderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen

## **§ 9. Ferie**

**Stk. 1.** Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til seks ugers ferie.

**Stk. 2.** Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

**Stk. 3.** Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 pct. af den ferieberettigende løn.

**Stk. 4.** Det kontante ferietillæg ydes med 1,95 procent.

**Stk. 5.** Ved fratræden kan anvendes feriegarantiordning. I øvrigt er ferieloven gældende.

## **§ 10. Barsel og adoption**

**Stk. 1.** En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-6):

**Stk. 2.** I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

**Stk. 3.** I forbindelse med en fars eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af 10 uger efter fødselstidspunktet.

**Stk. 4.** I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn i op til 16 uger til mor og fuld løn i op til 12 uger til far eller medmor. Orloven kan placeres inden for 52 uger efter fødslen.

**Stk. 5.** I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

**Stk. 6.** Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

## **§ 11. Børns sygdom**

**Stk. 1.** Der ydes én dags betalt frihed i forbindelse med første sygedag for hjemmeboende børn under 14 år. Dog kan medarbejdere tage anden sygedag, hvis den anden forælder har taget første sygedag. Arbejder begge forældre på TjekDet ydes der kun én dag til forældrene samlet set. Ledelsen kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

**Stk. 2.** Til medarbejdere indrømmes frihed med løn svarende til løn under sygdom, 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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt der ydes refusion fra kommunen, tilfalder denne virksomheden.

## **§ 12. Efteruddannelse**

**Stk. 1.** Hver medarbejder har ret til at søge om en uges efteruddannelse med løn pr. år. En medarbejder indtræder i denne ordning efter 12 måneders ansættelse.

**Stk. 2.** Ledelsen budgetterer hvert år med en fleksibel pulje til at støtte journalistisk efteruddannelse, som den enkelte medarbejder kan ansøge, og som kan dække kursusafgifter, opholdsudgifter og transportomkostninger. Puljen afhænger af virksomhedens årlige budget og økonomiske situation og forelægges tillidsmanden til godkendelse. Dog beregnes puljens størrelse ud fra et minimumsbeløb på 3.500 kr. pr. medarbejder ansat på overenskomsten.

**Stk. 3.** Efteruddannelse skal sikre, at der finder en kontinuerlig og systematisk indsats sted vedr. Efteruddannelse med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders relevante udviklingsbehov og Tjekdets målsætninger. Midlerne kan ikke anvendes til oplæring.

Efteruddannelse defineres bredt og omfatter bl.a. kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamlinger samt kurser og forløb arrangeret af Tjekdet. Relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt Tjekdets behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

**Stk. 4.** Efteruddannelse foregår som udgangspunkt i hele dage.

**Stk. 5.** Medarbejdere kan alene eller i fællesskab fremsende motiveret ansøgning, der hviler på en konkret efteruddannelsesaktivitet, der imødekommer medarbejderens eller medarbejdernes behov for udvikling og Tjekdets behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

**Stk. 6.** Ansøgningerne behandles af EU-udvalg bestående af en repræsentant for ledelsen og to repræsentanter for medarbejderne, der imødekommer ansøgningerne ved flertalsafgørelser. Ledelsen har dog begrundet indsigelsesret.

**Stk. 7.** Det er et fælles ansvar at sikre, at medarbejderne løbende efteruddannes, hvorfor udvalget skal tage hensyn til, om en medarbejder allerede har modtaget efteruddannelse tidligere eller samme år. I den forbindelse vil udvalget som hovedregel tilgodese ansøgninger fra medarbejdere, der endnu ikke - eller i mindre omfang - har fået imødekommet efteruddannelse, hvilket kan indebære efteruddannelse aftalt bilateralt med ledelsen, der er EU-puljen uvedkommende.

### **§ 13. Ophavsret**

**Stk. 1.** For alt tjenstligt produceret stof (tal, tekst, film, fotos, lydoptagelser, kundeførelser etc.) er det aftalt, at TD har fået overdraget eneret til at anvende og offentliggøre stoffet på enhver måde i ethvert medium, herunder i digital form, ved anvendelse i trykte medier osv. De overdragne rettigheder gælder for alle lande uden tidsbegrænsning. TD er berettiget til at videresælge eller på anden måde videreoverdrage de erhvervede rettigheder. Så længe at TDs forretningsstrategi er at stille det tjenstligt producerede stof gratis til rådighed for eksterne er den ansatte betalt for rettighedsoverdragelsen med den aftalte løn og TD, eller den som rettighederne måtte være overdraget til, er ikke forpligtet til at betale den medarbejder yderligere vederlag for anvendelse og mangfoldiggørelse m.v. Rettighedsoverdragelsen er endelig og ophører ikke ved samarbejdsaftalens ophør. Ændrer TD forretningsstrategi og tager betaling for at stille det tjenstligt producerede stof til rådighed for eksterne, skal der i henhold til ophavsretslovens § 55 betales et passende og forholdsmæssigt vederlag. Dette drøftes mellem overenskomstparterne.

**Stk. 2.** Det er ikke at betragte som en ændring af forretningsstrategien, hvis TD indgår aftaler om levering af indhold til databaser eller platforme, som regulerer adgang og tager betaling for brug af materialet under forudsætning af at dette sker for at beskytte mod uautoriseret brug af materialet.

**Stk. 3.** Parterne bevarer retten til vederlag gennem de til enhver tid værende Copydan-foreninger og tilsvarende kollektive forvaltningsstrukturer, herunder retten til vederlag i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 17, 35 og 39. Medarbejdernes løn indeholder vederlag i henhold til ophavsretslovens § 58a.

## **§ 14. Opsigelse**

**Stk. 1.** Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

**Stk. 2.** Efter tre års ansættelse forlænges det i henhold til funktionærlovens gældende gensidige varsel med én måned.

**Stk. 3.** Ved tidsbegrænset ansættelsesforhold fratræder medarbejderen ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel fra arbejdsgivers side. I øvrigt gælder de i funktionærloven fastsatte regler, medmindre andet er aftalt mellem medarbejderen og TjekDet. Såfremt en tidsbegrænset ansat står for at få sin kontrakt forlænget 2. gang skal virksomheden tage initiativ til en drøftelse mellem virksomheden, tillidsrepræsentant og medarbejderen om muligheden for fastansættelse.

**Stk. 4.** Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten. I de første ni måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

**Stk. 5.** 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 § 16 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 16, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 16, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

**Stk. 6.** 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 virksomheden 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.

## **§ 15. Samarbejdsbestemmelser**

**Stk. 1.** De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere på virksomheden, ret til at vælge en formand som tillidsrepræsentant for deres gruppe. Udgør de mindst 10 medarbejdere på virksomheden, har de også ret til at vælge en næstformand som stedfortrædende tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikations love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt virksomheden. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation i hænde senest 14 dage efter meddelelsen om valget.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanten 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.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen 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 også på Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller ledelsen ønsker det.

**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.** 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 § 16 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. § 14, stk. 6.

**Stk. 5.** Stedfortræderen for tillidsrepræsentanten nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. I tillidsrepræsentantens forfald kan stedfortræderen optræde på dennes vegne.

**Stk. 6.** For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 5, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

## **§ 16. Fagligt fællesudvalg**

**Stk. 1.** Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomtparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne.

Møde i fællesudvalget afholdes så vidt gørligt senest 7 dage efter det lokale møde.

**Stk. 2.** Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomtparterne, og møde i Det faglige Fællesudvalg skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

**Stk. 3.** Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en i fællesskab valgt opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg. Opmanden indkalder på begæring herom snarest gørligt 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.

## **§ 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 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.

### **§ 18. Varighed**

Overenskomsten træder i kraft 1. september 2024 og gælder til 31. december 2026. 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, 29. august 2024

---

Foreningen Tjekdet

---

Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation

---

Den redaktionelle medarbejderforening på Tjekdet

## **Protokollat 1:**

### **VEDR. FERIEOVERFØRSEL**

I tilslutning til overenskomsten indgår parterne følgende aftale:

Medarbejderen og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden 31. december inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

## Bilag A

### Aftale om ferieoverførsel

|                                   |          |
|-----------------------------------|----------|
| Undertegnede arbejdsgiver (navn): | CVR-nr.: |
| Adresse:                          |          |
| Postnr./by:                       |          |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| Medarbejderens fulde navn: | CPR-nr.:  |
| Adresse:                   | Tlf. nr.: |
| Postnr./by:                |           |

#### 1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barseloverlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

#### 2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 \_\_\_\_\_

Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_  
til og med den \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ .

2.2 Anden eller supplerende aftale:

#### 3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december efter ferieafholdelseperiodens udløb.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: \_\_\_\_\_

**Bilag 1**

Det til enhver tid opdaterede kulturkodeks findes på [Tjekdet.dk/tdkultur](http://Tjekdet.dk/tdkultur).