

**Overenskomster mv. mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og Dansk Journalistforbund
Medier & Kommunikation**

2025-2028

JYLLANDS-POSTEN

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation for Journalisternes faglige Gruppe hos Jyllands-Posten er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere.

Overenskomsten angår journalistisk arbejde udført i forbindelse med avis- og magasin fremstilling samt elektroniske medier.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 1. ANSÆTTELSE OG KONTRAKT

STK. 1.

Ansættelse på prøve og ansættelse på tidsbegrænsede kontrakter kan i begrænset omfang finde sted efter samråd med tillidsrepræsentanterne, hvor der skal bestræbes enighed. Undtaget fra denne bestemmelse er ansættelse af vikarer i reelle vakancer (f.eks. ved barsel og sygdom).

I god tid, og senest tre måneder før udløbet af en tidsbegrænset stilling, besluttet det om stillingen skal nedlægges eller ændres til en fastansættelse.

Medarbejdere ansat på tidsbegrænsede kontrakter får, efter tre måneders ansættelse, meddelelse om, hvorvidt de kan påregne fastansættelse, hvis den tidsbegrænsede stilling ændres til en fast stilling.

STK. 2.

Ved ansættelse oprettes en af parterne aftalt normalkontrakt.

§ 2. TIDSBEGRÆNSET ANSATTE, TILKALDEVIKARER OG FREELANCERE

STK. 1.

Ansættelser på mindst én dags, men under 3 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 mv., for en sammenlignelig fastansat.

STK. 3.

Tilkaldevikarer aflønnes pr. vagt (7,4 timer) med minimum kr. 2.408, pr. 1. maj 2025 udgør beløbet kr. 2.456, pr. 1. marts 2026 udgør beløbet kr. 2.505 og pr. 1. marts 2027 udgør beløbet kr. 2.555. Ved kortere eller længere vagter aflønnes forholdsmæssigt. Såfremt tilkaldevikaren er garanteret minimum 10 vagter på en kalendermåned ydes en rabat på 10 pct.

STK. 4.

Tillidsrepræsentanten orienteres, forinden tidsbegrænsede ansættelser forlænges.

Tillidsrepræsentanten kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af omfanget af medarbejdere ansat tidsbegrænset, ligesom tillidsrepræsentanten er berettiget til at anmode om en drøftelse af, hvorvidt en konkret tidsbegrænset ansat skal overgå til almindelig ansættelse.

NOTE: Parterne er på forhånd enige om, at det er intentionen, at det samlede forbrug af vikartimer til afdækning i forbindelse med orlov vil blive reduceret i takt med, at orloven reduceres.

STK. 5.

Tillidsrepræsentanten orienteres om, hvilke selvstændige freelancere der indgår i vagtplanen.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en konkret person, der indgår i vagtplanen, er medarbejder eller selvstændig freelancer, kan tillidsrepræsentanten på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af forholdet for at sikre, at overenskomsten ikke omgås. Til brug for sagens bedømmelse, skal ledelsen på tillidsrepræsentantens anmodning fremlægge det juridiske kontraktforhold for denne freelancer til tillidsrepræsentanten. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

STK. 6.

For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

Parterne er enige om, at Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation ikke med nærværende stk. 5 har frafaldet retten til at gøre gældende, at selvstændigt erhvervsdrivende freelancere, der indgår i vagtplanen, udfører arbejdet på lønmodtagerlignende vilkår og som sådan kan omfattes af beskyttelsespræceptiv lovgivning. Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening henholder sig til, at bedømmelsen af sådanne spørgsmål må bero på en vurdering af de konkrete forhold i den enkelte sag, jf. bl.a. Aller-kendelsen af 5. april 2010.

§ 3. LØNFORHOLD

Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønskala i forhold til medarbejderens anciennitet, jf. § 4.

Skalatrin pr.	1.3.2024
1.	28.377
2.	29.202
3.	29.482
4.	29.909
5.	30.362
6.	30.776
7.	31.207
8.	31.494

9.	31.783
10.	31.984
11.	32.183
12.	32.388
13.	32.590
14.	32.790
15.	32.988
16.	33.193
17.	33.392
18.	33.593
19.	33.739
20.	33.882
21.	34.026
22.	34.171
23.	34.311
24.	34.455
25.	34.599
26.	34.743
27.	34.887
28.	35.030
29.	35.176
30.	35.319

§ 3 A. PROJEKTLØN

Ved journalistiske projekter eller dækning af begivenheder, som forløber over minimum en måned og maksimalt tre måneder, kan der laves aftale om en samlet projektløn i perioden. Udlandsrejser i forbindelse med research eller dækning af begivenheder som en del af det samlede projekt, er indeholdt i nærværende aftale.

Projektlønnen dækker over den faste månedsløn (herunder grundløn, personligt tillæg og øvrige aftalte tillæg), genetillæg og overarbejde. Udover projektløn skal medarbejderen have pension, videresalgstillæg og ferie som aftalt i overenskomsten.

Ved forhandling om projektløn har medarbejderen ret til at medbringe tillidsrepræsentanten. Aftalen om projektløn skal være skriftlig.

Ved nyansættelser efter § 2, stk. 1 og stk. 2 kan projektløn kun aftales på basis af en normalkontrakt indeholdende alle almindelige elementer.

Kopi af aftalen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten umiddelbart efter indgåelsen af aftalen.

Aftalen om projektløn skal indeholde:
en beskrivelse af projektet og den forventede tidsramme (herunder eventuel aftale om køb af ekstra frihed), betalingen for forventet ekstra arbejde samt generelt afkøb af overarbejds- og genetidsbetaling samt tillæg for rejser i udlandet.

Forudsætningen for en projektlønaftale er, at den ugentlige arbejdstid ikke forventes at overskride 45 timer.

Aftaler om projektløn kan tages op til genforhandling mellem parterne, hvis forudsætningerne for aftalen ændres væsentligt. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til denne genforhandling.

Konklusionen skal være skriftlig og sendes i kopi til medarbejderen og tillidsrepræsentanten umiddelbart efter indgåelsen. Eventuelle forlængelser af den oprindelige aftale kan maksimalt føre til en samlet projektaftale på seks måneder.

§ 4. INDPLACERING

Indplacering på lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet efter afslutning af uddannelsen. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten.

Aftjent værnepligt efter uddannelsen medregnes i ancienniteten.

§ 5. PERSONLIGT TILLÆG

STK. 1.

Ud over den aftalte skalaløn, der betragtes som minimalløn, kan der ydes personlige tillæg. Efter 12 måneders ansættelse udgør det mindste personlige tillæg kr. 1.000.

STK. 2.

Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen, aftalte lønreguleringer, stillingsændringer eller fornyelse af overenskomsten kan ikke modregnes i personlige tillæg.

STK. 3.

Den enkelte medarbejder har med højst to års intervaller krav på en personlig forhandling om sit personlige tillæg. Udløser denne forhandling ikke regulering af det personlige tillæg, har medarbejderen krav på en skriftlig begrundelse.

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.

NOTE: Pr. 1. maj 2025, 1. april 2026 og 1. april 2027 afsættes en pulje til forhøjelse af det personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. maj i 2025 og pr. 1. april i 2026 og 2027. Puljen fordeles i 2025 med ens beløb til alle medarbejdere. I 2026 og 2027 fordeles puljen således, at halvdelen fordeles med ens beløb til alle medarbejdere mens den anden halvdel fordeles af ledelsen.

Beløbet er udregnet på grundlag af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening's lønstatistik pr. oktober 2024 og udgør for 2025 2 pct., for 2026 2 pct. og for 2027 2 pct.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de 3 overenskomstår. Parterne er enige om, at overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, uanset at der med denne aftale er indgået en aftale om en "lukket model".

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

§ 6. ARBEJDSTID

STK. 1.

Den egentlige arbejdstid er i gennemsnit 37 timer på som udgangspunkt fem dage. Arbejdstiden opgøres over fire uger som norm, svarende til 148 timer.

STK. 2.

Overarbejde bør principielt ikke finde sted. Afvigelser fra arbejdstiden indberettes løbende til medarbejderens foresatte. Det er både medarbejderens og den foresattes pligt at medvirke til, at udligning/afspadsning afvikles hurtigst muligt. Eventuelt beordret overarbejde efter normperioden på 4 uger afspadses i forholdet 1:1,5. Der kan ikke fra ledelsens side vagtsættes med mere end 45 timer i en uge, og der kan ikke vagtplanlægges med vagter på mindre end 7,4 timer.

STK. 3.

I normperioden kan Jyllands-Posten over- og undervagtsætte med +/- 7,4 timer. Overvagsat tid afspadses i forholdet 1:1,5. Undervagsat tid overføres til næste normperiode.

STK. 4.

Medarbejderen har ret til at placere halvdelen af det overarbejde, der skal kompenseres i forholdet 1:1,5, såfremt dette er meddelt ledelsen forinden vagtplanlægningens deadline og ikke griber forstyrrende ind i produktionen. De af medarbejderen i hele dage placerede afspadsningsdage kan kun aflyses efter aftale med medarbejderen, jf. dog stk. 10.

STK. 5.

Alternativt til stk. 4 har medarbejderen krav på at få udbetalt halvdelen af det overarbejde, der kompenseres i forholdet 1:1,5. Beløbet beregnes efter medarbejderens samlede månedsløn (grundløn, personligt tillæg, orlovstillæg og funktionstillæg). Krav om udbetaling skal meddeles ledelsen forinden vagtplanlægningens deadline.

STK. 6.

Afspadsning anvist af Jyllands-Posten placeres i hele dage.

STK. 7.

Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage.

STK. 8.

Medarbejderen har ret til mindst to sammenhængende ugentlige fridøgn. Der kan lokalt og/eller efter medarbejderes eget ønske med tillidsrepræsentanten aftales undtagelser herfra.

STK. 9.

Tjenstlig rejsetid betragtes som arbejdstid.

STK. 10

Måtte ledelsen med et varsel på mindre end et døgn beordre en medarbejder på en fridag til at arbejde, honoreres dette som overarbejde med afspadsering i forholdet 1:1,5 og kan hermed anvendes efter stk. 4 eller stk. 5, medmindre udligning som ekstra fridag kan anvises i igangværende normperiode. I sidstnævnte tilfælde udbetales et tilkaldetillæg på 1.000 kr., (pr. 1. marts 2018 kr. 1.020 og pr. 1. marts 2019 kr. 1.040) medmindre bestemmelsen i § 8, stk. 3 finder anvendelse.

STK. 11.

Medarbejdere, der har børn under ni år, kan, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom, arbejde på nedsat tid under følgende forudsætninger:

Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning.

Medarbejderen kan vende tilbage til fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.

Overtid beregnes og kompenseres i forhold til det nedsatte timetal. Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end timereduktionen.

STK. 12.

Vagtplaner udarbejdes og offentliggøres som udgangspunkt minimum fire uger, før vagtplanen træder i kraft. Medarbejderen skal have adgang til at få oplyst, hvornår der er lagt afspadsering i henhold til stk. 4 og stk. 6 i en vagtplan.

STK. 13

Ved reportagerejser i udlandet er der to måder at arbejde på. Ledelse og medarbejderen skal inden afrejse aftale:

Om medarbejderen skal arbejde efter almindelig timeregistrering. Der udbetales genetillæg, som aftalt i overenskomsten.

Om medarbejderen registrerer 11 timer pr. dag samt et ulempetillæg på 626,10 kr. pr. dag.

Der udbetales weekendgenetillæg, som aftalt i overenskomsten. Merarbejdet på 3,6 timer pr. dag registreres som overarbejde, dog kompenseres der kun i forholdet 1:1.

I begge tilfælde gives compensation for evt. arbejde på ugens to normale fridøgn. Inden afrejse aftales det, hvornår afspadsering for rejsen skal afholdes.

Korrespondenter er ikke omfattet af denne aftale.

§ 7. DELTID

STK. 1.

Der kan ske ansættelse på deltid.

STK. 2.

Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

STK. 3.

Ved overgang 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 medarbejder og ledelse.

§ 8. GENETILLÆG

STK. 1.

For arbejde mellem kl. 20.00 og 24.00 ydes til medarbejdere, som har vagt eller aftalt arbejde, en særlig godtgørelse på kr. 80,45 pr. time.

STK. 2.

For aftalt arbejde mellem kl. 24.00 og 06.00 ydes pr. 1.3.2023 en særlig godtgørelse på kr. 175,65 pr. time dog maksimalt 626,10 kr. pr. nat.

STK. 3.

Til medarbejdere, der tilkaldes til arbejde mellem kl. 24.00 og 08.00 ydes et særligt nattillæg på kr. 2.121,75.

STK. 4.

Udenrigskorrespondenter modtager ikke tillæg efter stk. 1, 2 og 3.

STK. 5.

For arbejde lør-, søn- og helligdage samt juleaftensdag og nytårsaftensdag ydes en særlig godtgørelse på kr. 626,10 pr. dag.

STK. 6.

Til den fotograf, der har tilkaldevagt uden for normal arbejdstid, ydes en godtgørelse på kr. 371,10 pr. vagt (dag/-nat).

STK. 7.

Til den redaktionssekretær, der uden for normal arbejdstid har tilkaldevagt på internetavisen, ydes en godtgørelse på kr. 233,35 pr. vagt (dag/-nat).

STK. 8.

Redigerende medarbejdere, der af produktionsmæssige grunde har uforholdsmæssigt lange arbejdsdage, tildeles timekompensation svarende til det i stk. 1 omtalte ulempetillæg, for den arbejdstid, der ligger ud over den overenskomstmæssige daglige arbejdstid, p.t. syv timer og 24 minutter. Dette tillæg udbetales uafhængig af det i stk. 1 omtalte genetillæg, der under alle omstændigheder udløses klokken 20.00.

STK. 9.

En medarbejder, som flytter fra en stilling, der udløser genetillæg, får i

en overgangsperiode et vist kompensationsbeløb. Til brug for kompensationen udregnes gennemsnittet af de seneste 12 måneders genetillæg.

I den nye stilling får medarbejderen den nye stillings genetillæg udbetalt, hvis dette i en måned er højere end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling.

Hvis den nye stillings genetillæg i en måned er mindre end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling, udbetales gennemsnitsbeløbet – dog udbetales de første 500 kr. af forskellen ikke.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af Jyllands-Posten, varer denne overgangsordning i 12 måneder.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af medarbejderen, varer denne overgangsordning i 3 måneder.

STK. 10.

Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 9. FUNKTIONS- OG SPECIALTILLÆG

STK. 1.

Til medarbejdere, som er afdelingsredaktører eller souschefer/stedfortrædere, ydes et særligt funktionstillæg. Funktionstillæg 1 (souschefer/stedfortrædere) udgør månedligt mindst 5 pct. af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister. Funktionstillæg 2 (afdelingsredaktører) udgør mindst 10 pct. af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister.

STK. 2.

Stillingsændringer, der er foranlediget af Jyllands-Posten, og som medfører bortfald af funktionstillæg, skal ske med det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetaling af det fulde funktionstillæg i yderligere et år. Såfremt en medarbejder efter eget ønske udtræder af en funktionstil-

lægsberettiget stilling, skal dette ske med overenskomstmæssig varsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetalingen af det fulde funktionstillæg i 8 måneder.

STK. 3.

Til medarbejdere, der midlertidigt varetager ledelsesfunktioner, eksempelvis i forbindelse med udviklingsprojekter, kan der ydes et specialtillæg. Tillægget udgør månedligt mindst fem procent af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister og kan gives i op til 6 måneder. Opgavens varighed aftales forud, og ved opgavens afslutning bortfalder tillægget uden yderligere varsel. Hvis tillægget løber ud over de 6 måneder, skal ledelsen tage op til drøftelse med tillidsrepræsentanterne, om specialtillægget skal erstattes af et funktionstillæg.

§ 10. FERIE

STK. 1.

Medarbejdere har ret til tre ugers ferie udover det tidsrum, den til enhver tid gældende ferielov fastsætter. Fordelingen af ferieugerne på sommer- og vinterhalvåret aftales mellem parterne. Medarbejderne har ret til at splitte en årlig uge op i hverdagsfridage, dog således at den/disse dage ikke tages i forlængelse af skæve helligdage.

STK. 2.

Retten til de tre ekstra ugers ferie (stk. 1) optjenes ikke, men holdes fra første ansættelsesår. Afholdelsen foregår i overensstemmelse med medarbejderens ansættelse/fratrædelse i forhold til ferieåret. Ved fratrædelse ydes der ikke feriegodtgørelse for disse tre uger.

STK. 3.

På medarbejderens initiativ kan der pr. ferieår træffes aftale om afkøb af én uges ferie. Medarbejderen modtager en økonomisk kompensation svarende til én uges løn (skalaløn, personligt tillæg, funktionstillæg og pensionsbidrag)

STK. 4.

Ferieplanen for sommerhalvåret skal ligge klar 1. marts og planen for vinterhalvåret 1. september. Planen skal forelægges for og godkendes af afdelingsudvalget.

STK. 5.

Parterne skal, samtidig med at ferieplanen udarbejdes, aftale normeringsforholdene i ferien.

STK. 6.

En ferieuge går fra mandag til lørdag, begge dage inkl. Det tilstræbes, at al ferie begynder og slutter med en weekend. I de tilfælde, hvor det ikke lader sig gøre, lægges de for weekendarbejdet optjente feriedage i forlængelse af ferien.

STK. 7.

Det kontante ferietillæg udgør 1,6 pct.

§ 11. PENSION**STK. 1.**

Som bidrag betaler arbejdsgiver pr. 1. juni 2023 10 pct. og medarbejderen 2,9 pct. af den pensionsgivende løn (skalaløn, funktionstillæg og personligt tillæg).

NOTE: For medarbejdere, der er ansat før 1. marts 2014 indfases medarbejderbidraget over tre år, således at der pr. 1.3.2015 som minimum indbetales 1,5 pct., pr. 1.3.2016 som minimum indbetales 3 pct. og pr. 1.3.2017 indbetales 4,3 pct. Parterne er enige om, at de nuværende funktionstillæg omregnes, således at den samlede udgift er omkostningsneutral, og nuværende medarbejdere holdes skadesløse, indtil det beregnede pensionsbidrag overstiger den nuværende sats på kr. 4.538 pr. måned.

STK. 2.

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

STK. 3.

For medarbejdere, der når deres individuelle folkepensionsalder den 1. juli 2023 eller senere, 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.

STK. 4.

Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom, som gradvis overgang til pensionen arbejde på deltid under følgende forudsætninger:

Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning indtil det fyldte 67. år.

Medarbejdere, der går på deltid efter nærværende stk., kan inden for to år efter aftalens ikrafttræden gå tilbage på fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.

Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end timereduktionen.

STK. 5.

Ansatte, der er fyldt 62 år og ikke tidligere har indgået aftale i henhold til stk. 4, kan med ledelsen aftale, at arbejde i en periode af året 100 pct., mod til gengæld at holde helt fri i en anden del af året. I alle 12 måneder vil medarbejderen få udbetalt samme løn. Månedslønnen vil gennem hele året være nedskrevet med den andel, som svarer til andelen af den nedsatte arbejdstid. Den opsparede tid udlignes i forholdet 1:1. Pensionsindbetalingen vil tilsvarende blive reduceret. Aftalen skal indgås senest 1. oktober forud for det kommende kalenderår.

Retten til at udligne skal optjenes, inden det er muligt at afholde den opsparede tid. Den opsparede tid kan alene udlignes, ikke udbetales, medmindre medarbejderen opsiges, selv siger op eller dør inden udløbet af den fastsatte periode.

STK. 6.

Ansatte kan fem år før deres individuelle folkepensionsalder fravælge vagter, der begynder før kl. 06.00 eller slutter senere end kl. 23.00.

Medarbejderen kan ikke vælge begge vagttyper fra. Aftalen laves for et år ad gangen og minimum tre måneder forud for ikrafttrædelse.

STK. 7.

Pensionerede medarbejdere har mulighed for fortsat tilknytning til Jyllands-Posten via freelanceordninger.

§ 12. EFTERLØN

STK. 1.

Hvis en medarbejder efter det fyldte 60. år går på efterløn, fortsætter Jyllands-Posten den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67. år.

§ 13. BARSELSORLOV

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 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 adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende 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.

STK. 7.

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

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

§ 14. BØRNS SYGDOM

STK. 1.

En medarbejder har frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/-børn under 15 år. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre ad gangen og alene barnets første sygedag. Jyllands-Posten er indstillet på at tage vidtstrakte hensyn, såfremt der er behov for yderligere en dags fravær.

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.

§ 15. EFTERUDDANNELSE

STK. 1.

Medarbejderen har ret til en uges betalt efteruddannelse om året med fuld løn, dette gælder dog ikke det første år efter endt uddannelse.

STK 2.

Medarbejdere, der deltager i efteruddannelseskurser af længere varighed end en uge, er berettiget til at bruge forskudsvis af de kommende års ret til efteruddannelsesuger.

Dog således, at en medarbejder maksimalt kan bruge tre ugers efteruddannelse på forskud.

STK. 3.

Efter forhandling med tillidsrepræsentanterne afsættes på bladets budget et rimeligt beløb til efteruddannelse af de redaktionelle medarbejdere.

STK. 4.

Hvis det undtagelsesvist bliver nødvendigt at afvise medarbejderes ønske om efteruddannelse efter stk. 1, skal det ske efter samme retningslinjer, som anvendes af Den journalistiske Efteruddannelse.

STK. 5.

Ledelsen kan ikke pålægge medarbejdere at deltage i efteruddannelse uden for arbejdstiden.

STK. 6.

Jyllands-Posten er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond. Bidraget til fonden svarer til det aftalte i Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations overenskomster med Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Medarbejdere har fortsat ret til individuelle efteruddannelsesprojekter efter gældende udgiftsramme (pt. som udgangspunkt kr. 15.000 pr. uge).

§ 16. HJÆLPEMIDLER

Medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst samt de praktikanter, der beskæftiges på bladet, ydes af bladet følgende hjælpemidler:

Telefonabonnement, således at Jyllands-Posten til medarbejderens private telefon betaler et tilskud på 1.141,52 kroner pr. kvartal.

Tv-licens for Danmarks Radio og TV 2.

Tjenstlig kørsel i egen vogn honoreres efter det til enhver tid gældende cirkulære vedr. befordring, udstedt af Ligningsrådet.

§ 17. SAMARBEJDSBESTEMMELSER

STK. 1.

Medarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, vælger tre tillidsrepræsentanter, der udgør bestyrelsen for Journalisternes faglige Gruppe. Disse tre er som tillidsrepræsentanter for gruppen berettiget til at forelægge gruppens synspunkter for ledelsen. Bestyrelsen udpeger gruppens repræsentation i samarbejdsudvalget. De øvrige bestyrelsesmedlemmer er suppleanter.

STK. 2.

Tillidsrepræsentanterne har ret til på Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations vegne at indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn og arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges med mindre tvingende grunde taler derfor, og afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ikke effektueres før Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve dens gyldighed ved faglig voldgift.

STK. 3.

Den særlige beskyttelse for tillidsrepræsentanter har gyldighed i 24 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratreden fra posten.

STK. 4.

Fagligt arbejde udføres inden for arbejdstiden. Straks efter nyvalg af tillidsrepræsentanter aftaler ledelsen og tillidsrepræsentanterne, hvordan tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre det faglige arbejde inden for arbejdstiden sikres. Der tages særligt hensyn til de problemer, der kan opstå for tillidsrepræsentanter, hvis arbejdsområde medfører indplacering i faste vagtordninger.

STK. 5.

Chefredaktionen og tillidsrepræsentanterne drøfter på jævnlige, mindst månedlige, møder alle forhold omkring redaktionens daglige og langsigtede arbejde. Tillidsrepræsentanterne sikres indsigt i redaktionens økonomi. Begge parter kan indkalde til ekstraordinære møder. Parterne er forpligtet til at sikre overholdelse af aftalerne omkring tillidsrepræ-

sentanternes orienterings- og høringsret i ansættelsessager, afskedigelsessager mv. (protokollat 1).

STK. 6.

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. 7.

Den faglige Gruppe har ret til at holde faglige møder i arbejdstiden. I hvert enkelt tilfælde skal mødets starttidspunkt og varighed aftales med ledelsen. Møderne søges lagt på tidspunkter, da flest muligt af de berørte medarbejdere kan deltage.

STK. 8.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

§ 18. OPSIGELSE

STK. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter et års ansættelse forlænges opsigelsesvarslet gensidigt med tre måneder.

STK. 2.

Afskedigelser af medarbejdere søges så vidt muligt undgået. Ingen medarbejder kan afskediges som følge af omlægning af arbejdsgangen.

STK. 3.

Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende måde løser sine opgaver, skal dette meddeles den pågældende og tillidsrepræsentanterne, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes dette ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende eller ændre på opgavefordelingen.

STK. 4.

En afskedigelse begrundet i utilfredsstillende arbejdsindsats eller overtrædelse af reglementariske bestemmelser kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig, begrundet advarsel, hvorom der tilstræbes enighed med tillidsrepræsentanterne. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på seks måneder for dens gyldighed. Efter udløbet af denne periode skal medarbejderen og tillidsrepræsentanterne orienteres om sagens afgørelse. En evt. afskedigelse skal, før den gennemføres, drøftes i afdelingsudvalget.

STK. 5.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet, med henblik på at ledelse og tillidsrepræsentanterne i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, fortsætter undersøgelsen i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

STK. 6.

Ved opsigelse begrundet i virksomhedens forhold aftaler og tilrettelægger ledelsen sammen med den enkelte medarbejder og tillidsrepræsentanten nødvendig jobtræning/efteruddannelse eller tilsvarende, som kan forbedre medarbejderens mulighed for at sikre sig ny beskæftigelse. Virksomheden betaler omkostningerne. Derudover gives en ekstra godtgørelse svarende til tre måneders løn til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat i 15 år, samt til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år og har været ansat i 10 år. Denne godtgørelse ydes ud over godtgørelser efter funktionærlovens § 2 a.

STK. 7.

Medarbejdere, der er ansat før 1. marts 2014 og som afskediges med baggrund i virksomhedens forhold og på opsigelsestidspunktet har 10, 15, 20, 25 eller 30 års anciennitet, opnår ret til en fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelsesvarslets ophør på henholdsvis 2, 3, 4, 6 eller 7 måneders løn i henhold til principperne i funktionærlovens § 2 a.

Fratrædelsesgodtgørelsen i stk. 7 ydes udover godtgørelsen som nævnt i stk. 6.

STK. 8.

Enhver afskedigelse, som af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation Skønnes urimelig, kan indankes for det i § 24 omhandlede faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget afskedigelsen urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller bladets forhold, kan fællesudvalget efter påstand herom underkende opsigelsen eller tilkende den afskedsede en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen skal afhænge af sagens omstændigheder og den ansattes anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den ansattes gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

STK. 9.

Hvis der rejses faglig fællesudvalgssag i forbindelse med en afskedigelse, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden den fratrædelsesdato, der er anført på opsigelsen.

§ 19. SÆRLIGE BESTEMMELSER VEDR. PRESSEFOTOGRAFER

STK. 1.

Jyllands-Posten kan forbeholde sig ret til med fotografer at træffe særlige aftaler om salg af billeder, der er fremstillet i virksomhedens fotoafdeling.

STK. 2.

De faktiske udgifter til apparater, materialer og mørkekammer dækkes af virksomheden efter forudgående aftale med ledelsen.

STK. 3.

Fotograferne kan vælge mellem at få stillet en bil til rådighed eller at få godtgjort udgifter ved brug af egen vogn. Ved fotografers brug af egen vogn ydes et fast tilskud pr. måned samt en godtgørelse pr. kørt kilometer. Tilskuddet for at stille bil til rådighed udgør 3.703,10 kr. pr. måned. Godtgørelsen pr. kørt kilometer følger statens takster. Tilskuddet reguleres efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

§ 20. FREELANCE

STK. 1.

Hvad angår honorarfastsættelse for freelancearbejde vil Jyllands-Posten lade de ved denne aftales indgåelse gældende vilkår for freelancejournalister og pressefotografer være retningsgivende for bladets honorarfastsættelse. (Vedr. pressefotografer, se protokollat 3.). Ved honorarfastsættelsen skal der også tages stilling til evt. videreudnyttelse og i givet fald betalingen herfor.

STK. 2.

Medarbejdere, der undtagelsesvis i fritiden skriver, fotograferer eller tegner til eller redigerer annoncebærende tillæg eller specialsider, honoreres efter stk. 1.

STK. 3.

Skrivende medarbejdere må generelt ikke påtage sig fotografisk arbejde. Er det ikke praktisk muligt at skaffe fotos på anden måde, kan skrivende medarbejdere undtagelsesvist levere optagelser efter aftale med redaktionsledelse og tillidsrepræsentant. Afregningen sker efter stk. 1 med fradrag af 25 pct. af billedets grundhonorar til mørkekammerarbejde.

NOTE: Nærværende bestemmelse er suspenderet så længe organisationsaftalen vedr. flermedialitet er gældende.

STK. 4.

Tillidsrepræsentanten orienteres om omfanget af arbejde efter stk. 2. Hvis det konstateres, at det samlede omfang for enten skrivning, fotografering, tegning eller redigering nærmer sig 50 pct. af gennemsnitslønnen for fuldtidsansatte Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation-medlemmer, optager Jyllands-Posten forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område.

STK. 5.

Hvis det konstateres, at en freelancemedarbejder i redaktionen i et kalenderår har tjent mindst 50 pct. af gennemsnitslønnen for fuldtidsansatte Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation-med-

lemmer, optages der forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område i bladets kommende regnskabsår.

§ 21. LIGESTILLING

Hvor to ansøgere kan dokumentere samme kvalifikationsniveau i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, løn og efteruddannelse, vil Jyllands-Posten vægte ligestillingsaspektet. Det konkrete arbejde med ligestillingen tager udgangspunkt i handlingsplanen fra december 1995.

§ 22. NY TEKNIK

STK. 1.

Skærmterminaler og tilhørende udstyr betjenes af journalistisk arbejdskraft ved enhver journalistisk bearbejdelse, redigering, layout og tilpasning af artikler, billeder, sider og lignende.

I det omfang ændring i teknik i andre afdelinger influerer på redaktionens arbejde, udføres journalistisk arbejde af journalistisk arbejdskraft. Redaktionen træffer selv beslutning om, hvorledes redaktionelt stof leveret udefra (i enhver form) skal anvendes og behandles.

STK. 2.

Ingen medarbejder kan afskediges på grund af indførelse af ny teknik og dennes nye hjælpemidler, eller på grund af de omlægninger, dette medfører.

Reglen gælder uindskrænket og i tilfælde, hvor en medarbejder ikke magter at anvende de nye hjælpemidler.

Indførelse af ny teknik må ikke ændre den enkeltes arbejdsvilkår afgørende, f.eks. med hensyn til arbejdstid.

STK. 3.

Det elektroniske produktionsudstyr må ikke anvendes til kontrol, der medfører afsløring af journalisternes kilder. Præstationsmålinger må ikke foretages ved hjælp af den ny teknik, hvis der ikke er enighed mellem de redaktionelle medarbejdere og ledelsen herom.

STK. 4.

Redaktionens tekniske udvalg består af fire repræsentanter for ledelsen og fire repræsentanter for Journalisternes faglige Gruppe med gruppens formand som født medlem.

Redaktionens tekniske udvalg skal sikre bladet og de journalistiske medarbejdere en hensigtsmæssig overgang til og indkøring af nye tekniske hjælpemidler. Udvalget skal sikre, at det sker under skyldig hensyntagen til indgåede aftaler og gældende regler og lovbestemmelser vedr. arbejdsmiljø og arbejdsklima samt at det sker på en måde, så det ikke medfører ændringer i arbejdsmiljø- og arbejdsklima i negativ retning. Udvalget har medbestemmelse med hensyn til redaktionens personalepolitik i forbindelse med indførelse af ny teknik, det vil sige f.eks. ansættelser, omplacering, uddannelse, valg af ny teknik samt gennemførelsen af den deraf følgende omlægning af arbejdsgange og fysiske indretninger i bladets redaktionelle afdelinger.

Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale, lige som udvalgets medlemmer deltager i relevante messer, konferencer, udstillinger og studiebesøg med videre.

STK. 5.

Medarbejdere skal ved udførelse af psykisk såvel som fysisk belastende skærmarbejde, f.eks. koncentreret skærmredigering, gives mulighed for passende afveksling enten ved udførelse af andet arbejde eller ved pauser.

STK. 6.

Journalistisk arbejdskraft til betjening af bladets teknologiske produktionsudstyr uddannes på bladets foranledning. Sikkerhedsordninger, der er et nødvendigt led i brugen af teknikken, bekostes af bladet.

Ved strukturændringer, produktionsomlægninger og lignende skal Jyllands-Posten så tidligt som muligt tage skridt til uddannelse af berørte medarbejdere.

STK. 7.

Enhver fastansat redaktionel medarbejder skal have stillet kontorfaci-

liteter og en daglig arbejdsplads til rådighed af Jyllands-Posten uanset tekniske muligheder for distancearbejde.

Dog kan særlige aftaler træffes for udlandskorrespondenter og enmandsbetjente egnredaktioner.

§ 23. PRAKTIKANTER

STK. 1.

De til enhver tid gældende aftaler mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation har virkning for Jyllands-Postens journalist- og billeDansk Journalistforbund – Medier & Kommunikationournalistpraktikanter med følgende tilføjelser:

STK. 2.

Jyllands-Postens praktikanter ydes for arbejde på ubekvemme tider mv. samme betaling som de uddannede medarbejdere.

STK. 3.

Journalistpraktikanter på Jyllands-Posten har i kraft af praktikantaf-talen mellem Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation/ Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening ret til 12 årlige læringsdage i deres praktikforløb.

I løbet af deres praktikperiode har praktikanterne ret til at foretage en studietur uden produktionskrav. Turen honoreres med to arbejdsdage af 7,4 timer. Disse dage er inkluderet i de i praktikantaftalen nævnte læ-ringsdage. Hertil kan lægges egenbetalte fri- eller feriedage efter aftale med arbejdsgiveren.

Udgiftsrammen til en studietur er på maksimalt 4.000 kr. inkl. moms pr. deltager, idet budgettet og det faglige indhold for studieturen skal være godkendt i efteruddannelsesudvalget.

Aftalen reduceres forholdsmæssigt, hvis praktikantperioden er kortere end de 12 måneder. Skulle retten til læringsdage på et tidspunkt bortfalde, har journalistpraktikanterne på Jyllands-Posten fortsat ret til en studietur som de hidtidige regler.

STK. 4.

Fastlæggelse af praktikanternes turnusaftale sker under forhandling med tillidsrepræsentanterne.

§ 24. UOVERENSSTEMMELSER

STK. 1.

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og nævnte normalkontrakt samt om brud på disse skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Det faglige Fællesudvalg består af seks medlemmer, hvoraf overenskomstparterne hver udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod.

STK. 2.

Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt gørligt til afholdelse senest syv dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver deres udgifter, men opmandshonoraret deles.

§ 25. 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 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 syv dage, før arbejdsstandsningen iværksættes.

STK. 3.

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

§ 26. VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og gælder til 29. februar 2028. Hvis overenskomsten 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, 17. marts 2025

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

PROTOKOLLAT 1

VEDR. ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESPOLITIK

I forbindelse med beslutning om et opslag orienteres formanden for tillidsmandsgruppen eller dennes suppleant.

Orienteringen foregår i rimelig tid forud for et opslag.

Under denne dialog har tillidsmanden mulighed for at spørge til profil for stillingsopslaget, om der er specifikke kandidater i tankerne, eventuelle særlige forhold ved stillingen, geografiske overvejelser mv.

Tillidsmanden får efterfølgende tilsendt stillingsopslaget til orientering inden offentliggørelse. Tillidsmanden har mulighed for opklarende spørgsmål om detaljerne i opslaget mv. inden offentliggørelse.

I tilfælde af eksternt stillingsopslag opslås stillingen internt senest samtidigt.

Ved ansøgningsfristens udløb orienteres tillidsmanden om navne på eventuelle interne ansøgere og om samlet ansøgerfelt. Tillidsmanden kan tilkendegive en eventuel særlig interesse for det opslåede job fra interne ansøgere.

PROTOKOLLAT 2

VEDR. VILKÅR VED BILLEDKØB

Jyllands-Posten har udnyttelsesrettigheder til fotoopgaver løst efter aftale på nedennævnte vilkår:

Jyllands-Posten har førsteret til udnyttelse af fotoopgaver løst for Jyllands-Posten.

Efter billederne er brugt til den specifikke opgave, betragtes de som arkivfotos.

BETALING

Fotografen betales efter timeforbrug, som regnes fra starttidspunkt til afsluttet telesending eller filmaflevering. Der afregnes pr. påbegyndt time med et minimum på to timer.

Pr. time	753,04 kr.
1 dagvagt (7,5 timer)	4.402,40 kr.

GENETILLÆG

Mellem 06.00 og 08.00 samt mellem 20.00 og 24 .00 pr. time	104,27 kr.
Mellem 00.00 og 06.00 pr. time	260,67 kr.

For arbejde i weekender (lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24 .00) samt i helligdagsdøgn pr. time 376,52 kr. (Priserne er eksklusive moms).

KØRSEL

Kørsel i egen bil honoreres efter FDM's satser pr. km.

FRAGT

Flyfragt betales efter bilag (fragtbrev).

BRUGSRETTE

- a. Førstegangshonoreringen giver Jyllands-Posten:
 1. Retten til den aktuelle 1. gangsbenyttelse af fotografierne i Jyllands-Posten.
 2. Retten til at anvende fotografierne i Jyllands-Posten i en 14 dages periode fra 1. anvendelsesdato.
 3. Retten til at videresælge fotografierne i forbindelse med artikler skrevet af JP-medarbejdere mod afregning i henhold til praktiseringsaftale.
- b. Efter 14 dages perioden iflg. pkt. a. 2 kan fotografierne bruges i Jyllands-Posten mod betaling af 359,43 kr. pr. stk. pr. gang.
- c. Jyllands-Posten skal oplyse fotografen om, til hvem og hvornår fotografierne er videresolgt.
- d. Ved videresalg sker afregning efter den gældende praktiseringsaftale.

- e. På forlangende skal originalmaterialet returneres til fotografen.
For bortkomne papirkopier betales 248,84 kr. pr. stk. For bortkomne eller beskadigede dias betales 2.443 kr. pr. stk.

TILBUDBILLEDER

Honorar for billeder, der leveres som tilbud, fastsættes efter forhandling med billedleverandøren.

PROTOKOLLAT 3

VEDR. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

PROTOKOLLAT 4

VEDR. UNDERLEVERANDØRER

Såfremt Jyllands-Posten anvender underleverandører af redaktionelt indhold, der udfører arbejde med medarbejdere uden redaktionel overenskomst, skal virksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten udlevere kontaktoplysninger om firmanavn, adresse og cvr-nummer, samt angive hvilke opgaver underleverandøren udfører. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation informerer Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, hvis en ikke-overenskomstdækket underleverandør bliver ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst.

Inden Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation varsler sympatikonflikt mod en eller flere medlemsvirksomheder af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, indkalder Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation til en drøftelse af den forestående sympatikonflikt. På mødet kan bl.a. drøftes sympatikonfliktens omfang.

Begge parter fremlægger på møderne alle relevante oplysninger.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

PROTOKOLLAT 5

VEDR. AFVIKLING OG AFKØB AF ORLOV

Ved overenskomstfornyelsen i 2014 har parterne aftalt at udfase den hidtidige orlovsbestemmelse i overenskomsten, der alene er gældende for medarbejdere, med hvem der er indgået en aftale om fastansættelse pr. 28. februar 2014. Udfasningen af orloven foregår efter følgende regler:

Medarbejdere ansat efter 28. februar 2014 optjener ikke ret til lønnet orlov.

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014, har ret til 2 måneders orlov, når de efter denne dato, og som hidtil, har opnået 6 henholdsvis 4 års anciennitet siden ansættelsen eller siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 6, henholdsvis 4 års anciennitet siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode, har medarbejderen ret til 1 ½ måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre 2.08 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode, har medarbejderen ret til 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre 4,16 pct. Orlovstillæg beregnes af medarbejderens til enhver tid samlede faste løn (skalaløn, evt. funktionstillæg og personligt tillæg) og indgår i den pensionsgivende løn. Orlovstillægget indgår ikke i lønsumsberegningen.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til optjening af yderligere lønnet orlov.

På medarbejderens initiativ kan fuldt optjent orlov afkøbes efter principperne i den tidligere overenskomst § 15, stk. 6.

Under optjening kan medarbejderen vælge at konvertere fremtidig orlovsoptjening til orlovstillæg.

Orloven administreres i øvrigt efter hidtidig praksis og den hidtidige ordlyd gengivet nedenfor. Ansøgning om orlov indkaldes en gang årligt i november, og orlov bevilges i det næstfølgende ferieår.

§ 15. ORLOV (SOM DEN STOD I OVERENSKOMSTEN FREM TIL 1. MARTS 2014)

STK. 1.

Medarbejdere har ret til to måneders orlov med fuld løn for hver seks års anciennitet på bladet i de første 12 ansættelsesår, derefter for hver fire års anciennitet. Anciennitet før 1973 medregnes ikke i grundlaget for optjening af orlov.

STK. 2.

Ansøgning om orlov indkaldes en gang årligt, og orlov bevilges i det næstfølgende regnskabsår.

STK. 3.

Orlovssøgende sikres efter endt orlov genindsættelse i deres stilling under samme arbejdsvilkår og med samme stofområde som ved orlovens start.

STK. 4.

Retten til orlov kan opsøres over længere perioder.

STK. 5.

Medarbejderen optjener anciennitet i orlovsperioden.

STK. 6.

På medarbejderens initiativ kan der træffes aftale om afkøb af én måneds orlov af en forestående orlovsperiode. Medarbejderen modtager en økonomisk kompensation svarende til 1 måned løn (skalaløn, personligt tillæg og pensionsbidrag).

STK. 7.

Parterne skal under planlægningen af årets orlovsbevillinger aftale normeringsforhold og nødvendig vikardækning i forhandling med de berørte afdelinger.

STK. 8.

En medarbejder, der afskediges med baggrund i Jyllands-Postens forhold, bevarer sin ret til orlov. Orloven kan enten afvikles udenfor opsigelsesperioden eller konverteres til løntilgodehavende.

NOTE TIL PROTOKOLLAT 7: Parterne er samtidig enige om, at der hermed er gjort op med den betalte orlov, og at parterne vil afstå fra ved kommende overenskomstfornyelser at kræve ændringer i den afviklingsordning, som fremgår af nærværende protokollat om orlov.

PROTOKOLLAT 6

VEDR. SELVFINANSIERET ORLOV

Medarbejdere, der ikke optjener ret til lønnet orlov, har ret til op til 2 måneders selvbetalt orlov hvert 4. år, dog tidligst efter 6 års ansættelse. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med JP/Politikens Hus.

Ansøgning om selvfinansieret orlov indkaldes en gang årligt, og orlov bevilges i det næstfølgende ferieår.

Parterne er enige om, at denne selvfinansierede orlov kan sammensættes af en ulønnet periode, optjent ferie og – efter aftale – arbejdsgiverbetalt efteruddannelse.

Med henblik på hel eller delvis finansiering af den selvbetalte orlov, har en medarbejder ret til at overføre 5 dages ferie henholdsvis 3 og 2 år forud for det ferieår, hvori den selvbetalte orlov påtænkes afholdt, samt yderligere 10 dages ferie 1 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt.

Meddelelse om overførsel af ferie skal ske inden 1. marts forud for det kommende ferieår, hvorfra ferien ønskes overført fra.

Der kan kun overføres 5 feriedage for et ferieår, såfremt medarbejderen ikke har truffet aftale om afkøb af 1 uges ferie i henhold til § 10, stk. 3 i overenskomsten.

For øvrige regler vedrørende ferieoverførsel henvises til Protokollat vedrørende ferieoverførsel mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

Virksomheden indbetaler præmie til medarbejderens obligatoriske gruppeforsikring i orlovsperioden. Parterne er enige om, at virksomhedens betaling af præmien for den obligatoriske gruppeforsikring ikke må medføre, at medarbejderen optjener ferie med løn i orlovsperioden. Såfremt dette ikke kan undgås, bortfalder virksomhedens generelle pligt til at betale den obligatoriske gruppeforsikring fremover, medmindre parterne kan finde en løsning, der medfører, at medarbejderen ikke optjener ferie med løn.

RETNINGSLINJER FOR ADMINISTRATION AF JOURNALISTOVERENSKOMSTEN (GÆLDENDE FRA 1. MARTS 2017 TIL 29. FEBRUAR 2020)

GENETILLÆG, AFTEN:

Genetillæg for arbejde efter kl. 20.00 udløses kun i forbindelse med placering på vagter samt efter forudgående aftale med den enkelte medarbejders foresatte (afdelingsleder, A-mand eller redaktionschef).

Der skal uge for uge udfyldes en særlig blanket med angivelse af dato og antal timer efter klokken 20.00. Blanketten skal snarest, og senest tre dage inde i en næstfølgende uge attesteres af medarbejderens foresatte for at udløse betaling i næstfølgende afregningsperiode.

Det er den fysiske tilstedeværelse - på hovedredaktionen, egnredaktionen eller opgavestedet - der udløser genebetaling. Der regnes med påbegyndt halve timer.

Udbetalingen sker sammen med lønafregningen, og genetillæggene vil således blive udbetalt med to til fire ugers forsinkelse i forhold til optjeningstidspunktet.

Undtaget fra ovennævnte er arbejde, der i forvejen er særhonoreret. I det tilfælde ydes der ikke genetillæg for aftenarbejde.

GENETILLÆG, WEEKEND:

Ordningen administreres efter samme retningslinjer, som gælder for aftenetillæg.

GENETILLÆG, NAT:

Genetillæg for natarbejde udløses kun, når en medarbejder kaldes (beordres) på en arbejdsopgave i tidsrummet mellem kl. 24.00 og 08.00. Bestemmelsen om nattillæg finder således ikke anvendelse for vagter eller arbejdsopgaver, der er påbegyndt, men blot ikke afsluttet inden klokken 24.00.

TELEFON

Bopælstelefonen oprettes/overflyttes i Jyllands-Postens navn uden omkostninger for den enkelte medarbejder. Den kvartalsmæssige opkrævning fremsendes direkte til Jyllands-Posten, der forestår betaling.

Samtalespecifikation sendes direkte fra telefonselskabet til medarbejderen. Den i henhold til § 17 afledte regulering foretages i samme måned som betaling til telefonselskabet finder sted.

Jyllands-Posten kan ikke rekvirere samtalspecifikation. Medarbejderne har uanset denne ordning frit valg m.h.t. telefonselskab.

Normalkontrakt for redaktionelle medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og JP/Politikens Hus – CVR 26 93 36 76 – og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation for journalisternes faglige gruppe på Jyllands-Posten

For- og efternavn: _____

CPR-nr.: _____

Personalenr.: _____

Bank reg-&kontonr.: _____

Ansættelsesdato: _____

Arbejdssted: _____

Stilling: _____

Adresse: _____

Postnummer og by: _____

Telefonnummer: _____

Afdeling: _____

Indtrådt i faget den: _____

Skalaløn: _____

Oprykning til næste trin: _____

Personlige tillæg: _____

Ændringsdato: _____

1. Den normale arbejdstid udgør fuldtid, jævnfør overenskomsten § 6./ Arbejdstiden følger af gældende vagtplan. Overarbejde og arbejde på genetidspunkter kan forekomme, jf. overenskomsten.

2. Medarbejderens funktions-/stofområde:

3. Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med Morgenavisen Jyllands-Posten konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for Morgenavisen Jyllands-Posten, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.
4. Ansættelsen er omfattet af funktionærloven.
5. Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler og ferie med løn i henhold til ferieloven jf. overenskomsten. Med hensyn til efteruddannelse, barsel og barns sygdom henvises til overenskomstens bestemmelser herom.
6. Eventuelle særlige vilkår:
7. Medarbejderen er i øvrigt indforstået med at skulle påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.
8. Lønnen udbetales månedsvist bagud normalt den næstsidste hverdag i måneden til en lønkonto i Danmark. Lønseddel sendes til e-boks.
9. Om opsigelse og ferie henvises til overenskomsten.
10. Medarbejderen er omfattet af en pensionsordning i henhold til overenskomsten. Herudover er medarbejderen dækket af selskabets helbredssikring med en egenbetaling på p.t. 44,08 kr. pr. måned samt en heltidsulykkesforsikring på p.t. 1,25 mio. kr. Der henvises til afsnittet om socialsikringsinstitutioner i personalehåndbogen/eller
11. Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med lokal-aftaler. Ligeledes Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Vederlaget for denne aftale udgør p.t. 550 kr. pr. måned ved fuldtid. Overenskomsten og lokalaftaler er tilgængelige på intranettet.

12. Medarbejderen er forpligtet til at overholde arbejdsbestemmelserne ifølge selskabets personalepolitikker og personalehåndbog. Disse er tilgængelige på intranettet.

13. Tvivlsspørgsmål og uoverensstemmelse vedrørende de ved nærværende kontrakt aftalte vilkår kan forelægges det i overenskomstens § 25 omtalte faglige fællesudvalg.

Medarbejderen anerkender

foranstående ansættelsesvilkår: Selskabet bekræfter ansættelsen:

DATO /	DATO - 20XX
---------------	---------------------------

Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt.

AFTALE OM VIDEREUDNYTTELSE AF TJENSTLIGT PRODUCERET REDAKTIONELT STOF

Mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe på Jyllands-Posten er indgået følgende aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof.

§ 1.

STK. 1.

Aftalen omfatter redaktionelt materiale produceret af overenskomstansatte medlemmer af journalistgruppen, herunder også praktikanter.

STK. 2.

Da aftalen alene omfatter i forvejen produceret stof til Jyllands-Posten A/S, kan medarbejdere omfattet af aftalen aldrig beordres til at producere materiale alene med henblik på videresalg til andre.

§ 2.

STK. 1.

Videreudnyttelsesaftaler kan være enten langsigtede med tilladelse til generel udnyttelse eller dreje sig om enkeltproduktioner.

STK. 2.

Den enkelte medarbejder må ikke uden udtrykkeligt samtykke fra Jyllands-Posten A/S videresælge sit materiale eller videregive det til kommerciel udnyttelse.

STK. 3.

Der må ikke ske salg til kunder, som på det redaktionelle område er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

STK. 4.

Jyllands-Postens forvaltning af det under ansættelsesforholdet producerede, jf. stk. 1, fortsætter også efter ansættelsesforholdets ophør.

NOTE: Det forudsættes, at Jyllands-Postens forvaltning dækker alt hidtil produceret stof af såvel nuværende som tidligere ansatte.

§ 3.

STK. 1.

Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt for lov om ophavsret.

Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne. Jyllands-Posten og ophavsmandens navn (mærke) skal altid angives som kilde.

STK. 2.

Stof, som videreudnyttes i henhold til denne aftale, må ikke bruges i en sammenhæng eller på en måde, så det krænker ophavsretsindehavernes og/eller Jyllands-Postens journalistiske anseelse.

STK. 3.

Ønskes redaktionelt materiale erhvervet med henblik på annoncering eller i forbindelse med politisk agitation, kræves i hvert tilfælde ophavsretsindehavernes personlige, skriftlige godkendelse samt særskilt, skriftlig tilladelse fra Jyllands-Postens ledelse.

§ 4.

Den enkelte medarbejder, omfattet af denne aftale, kan i enkeltstående tilfælde personligt eller via journalisternes faglige Gruppe meddele forbud mod, at bestemt udpeget redaktionelt stof må videreudnyttes af hensyn til den enkeltes redaktionelle eller kunstneriske integritet eller samvittighed (herunder hensynet til kilder). Et sådant forbud skal skriftligt meddeles til Jyllands-Postens redaktionelle ledelse, som er forpligtet til at notere og håndhæve kravet.

§ 5.

STK. 1.

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2002. Fra denne dato betales til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten et ophavsretstillæg på kr. 250 pr. måned.

STK. 2.

Hvert år i marts fremlægger Jyllands-Posten over for tillidsrepræsentanten materiale om brug af det af denne aftale omfattede JP-stof i udnyttelsesaktiviteter. Denne fremlæggelse indgår i grundlaget for en årlig genforhandling af vederlaget, jf. stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid få indsigt i direkte af JP indgåede aftaler og salgsregistreringer vedrørende det af aftalen omfattede stof.

§ 6.

Denne aftale indskrænker ikke eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dans eller lignende forvaltningsstrukturer. Medarbejderne har ret til at modtage eventuelt vederlag for elektronisk/digitalt presseklip gennem Copy-Dan eller lignende forvaltningstrukturer.

§ 7.

Inden der tages skridt til forfølgelse af tredjeparts rettighedskrænkelse, drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 8.

Denne aftale er en integreret del af overenskomsten mellem Jyllands-Posten og Journalisternes faglige Gruppe/Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation

§ 9.

Evt. uoverensstemmelse vedrørende fortolkning eller tilsidesættelse af denne aftale behandles efter reglerne i § 24 i overenskomsten mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe/Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation.

PROTOKOLLAT 1

Såfremt der i denne aftales løbetid sker lovændringer af betydning for denne aftale, mødes parterne til en drøftelse af konsekvenserne heraf.

Viby J., den

Jyllands-Posten A/S

Dansk Journalistforbund
- Medier & Kommunikation

Journalisternes faglige
Gruppe på Jyllands-
Posten