

Overenskomster indgået mellem

Aller Media A/S

og

Dansk Journalistforbund

2025–2028

<b>Overenskomst for fastansatte.....</b>	1-8
Protokollat nr. 1-8.....	9-10
Ansættelseskontrakt.....	11
Videreudnyttelsesaftale.....	12-15
Protokollat om midlertidig aftale om videreudnyttelsesafталens § 7...	15
<b>Overenskomst vedrørende freelanceforhold.....</b>	16-19
Protokollat nr. 1.....	19

## Overenskomst for fastansatte

Mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund for de hos Aller Media A/S fastansatte journalistiske medarbejdere (journalister, pressefotografer og layout-medarbejdere, beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder) er indgået følgende overenskomst. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

### § 1. Ansættelse

**Stk. 1.** Ved nærværende overenskomsts indgåelse og ved nyansættelser oprettes ansættelseskontrakt som vedlagte bilag A. Kopi af kontrakten tilgås på Aller Media A/S' foranledning medarbejdernes tillidsrepræsentant.

**Stk. 2.** Der kan ske ansættelse på deltid. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvist deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over sin normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentligt 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. Deltidsbeskæftigedes vagter bør svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales mellem medarbejderen og ledelsen.

**Stk. 4.** Vikariater af mindst en dag, 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 fællestillidsrepræsentanten. Bestemmelserne i § 4 og § 11 vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 5.

**Stk. 5.** Vikarlønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende minimalløn, personligt tillæg 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. 6.** For øvrige tidsbegrænset ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

**Stk. 7.** For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsforhold i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

### § 2. Minimalløn

**Stk. 1.** Den enkelte medarbejders løn fastsættes med udgangspunkt i nedenstående minimalløn, jf. dog § 3:

Minimalløn pr. 1. marts 2024: 28.256 kr. pr. måned

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 multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. maj i 2025 og pr. 1. april i 2026 og 2027 det enkelte år. Puljen fordeles i 2025 med ens beløb til alle medarbejdere (forholdsmæssigt for deltidsansatte). 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 virksomhedens lønstatistik pr. oktober 2024 og udgør alle 3 år 2 %.

På baggrund af denne model er den samlede årlige pulje til regulering af de personlige tillæg udregnet til at være kr. 823 pr. medarbejder alle 3 år, der udmøntes som følger:

I 2025 reguleres alle medarbejdere (forholdsmæssigt for deltidsansatte) med kr. 823. I 2026 og 2027 reguleres alle medarbejdere (forholdsmæssigt for deltidsansatte) med kr. 411,50 og kr. 411,50 fordeles af ledelsen.

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

### § 3. Personlige tillæg

**Stk. 1.** Ud over minimallønnen kan der ydes personligt tillæg til den enkelte medarbejder. De personlige lønninger tages af Aller Media A/S op til samlet vurdering og forhandling med tillidsrepræsentanten én gang om året, og reguleringen sker pr. 1. marts hvert kalenderår. Når vurderingen har fundet sted, skal tillidsrepræsentanten underrettes om resultatet.

**Stk. 2.** Forhøjelser som følge af regulering af minimallønnen, jf. § 2, kan ikke modregnes i personligt tillæg.

**Stk. 3.** Ved beslutning om de årlige fordelinger af de personlige tillæg vil tillidsrepræsentanterne kunne få begrundet kriterierne for fordelingen, idet parterne er enige om, at der ikke må finde vilkårligheder eller utilsigtede skævheder i forbindelse med fordelingen sted.

### § 4. Pension

**Stk. 1.** Medarbejderne pensionsforsikres i overensstemmelse med de af Mediernes Pension (MP) indgåede aftaler.

**Stk. 2.** Som bidrag betaler Aller Media A/S 10,2 % og medarbejderen 3,0 % af den pensionsgivende løn (minimalløn og personligt tillæg).

**Stk. 3.** Medarbejdernes bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger. Det samlede pensionsbidrag indbetales af Aller Media A/S til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, som MP træffer aftale med. Regulering af præmiebeløb kan kun ske med virkning fra den 1. i et kvartal.

**Stk. 4.** For medarbejdere, der når deres individuelle folkepensionsalder den 1. januar 2024 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 Aller Media med at indbetale til pensionsordningen.

**Stk. 5.** I forbindelse med fravær på grund af lovbestemte orlovsordninger indbetaler virksomheden fortsat medarbejderens gruppelevsbidrag.

**Stk. 6.** Under de 10 ugers orlov, jf. § 9, stk. 2 indbetales følgende ekstra pensionsbidrag:

Aller Media kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

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

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

### § 5. Arbejdstid

**Stk. 1.** Arbejdstiden er 37 timer pr. uge. Arbejde herudover er overarbejde.

**Stk. 2.** Overarbejde kompenseres med fritid i forhold 1:1½. Sker afviklingen senere end 2 måneder efter, at overarbejdet har fundet sted, kompenseres dog i forhold 1:2.

**Stk. 3.** Er Aller Media A/S og den ansatte enige herom, kan compensation gives ved betaling i forholdet 1:1½, beregnet efter den ansattes gage (det månedlige timetal er ved overenskomstens ikrafttræden 160 timer).

**Stk. 4.** Ugens to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsdøgn snarest gives.

**Stk. 5.** For arbejde på lørdage og søn- og helligdage ydes et tillæg på 846 kr., hvis arbejdets varighed er 4 timer og derunder, og et tillæg på 1.443 kr., hvis arbejdets varighed er mere end 4 timer.

**Stk. 6.** Ledelsen og tillidsrepræsentanten kan på den enkelte redaktion indgå lokalaftale om vilkår og betaling for tilkaldsvagt/rådighedsvagt uden for normal arbejdstid samt udsendelse til arbejdsopgaver i henhold til stk. 8.

**Stk. 7.** Søgnehelligdage er fridage, og det normale ugentlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i uger med søgnehelligdage. Ligeledes nedskrives det normale ugentlige timetal ved afvikling af afspadseringsdage.

**Stk. 8.** Ved udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, kompenseres med 1½ times afspadsering for hver overnatning. Er den ansatte og Aller Media A/S enige herom, kan compensation gives ved betaling i forholdet 1:1½, beregnet efter den ansattes faste gage (det månedlige timetal er ved overenskomstens ikrafttræden 160,33 timer).

## **§ 6. Videreudnyttelse**

**Stk. 1.** Mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund er der indgået aftale om brug af tjenstligt redaktionelt stof, der er en del af overenskomsten (se bilag).

## **§ 7. Fotografering**

Bestemmelsen udgik ved overenskomstfornyelsen i 2012.

## **§ 8. Ferie**

**Stk. 1.** De af overenskomsten omfattede medarbejdere har ret til 6 ugers ferie. Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferie afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Der optjenes ret til samtidighedsferie og den 6. ferieuge i henhold til ferielovens regler (2,5 dage pr. måned i alt).

**Stk. 2.** Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

**Stk. 3.** Er Aller Media A/S og medarbejderen enige herom, kan der aftales overførsel af op til 5 feriedage fra det ene ferieår til det næste.

**Stk. 4.** For så vidt angår ferie i henhold til ferieloven (de 5 uger) er virksomheden undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto.

Der henvises til Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne.

I stedet for at anvende Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem DA og FH (LO), kan virksomheden dog vælge at foretage indbetaling til FerieKonto af feriegodtgørelsen efter de i lovgivningen herom fastsatte regler.

GRAKOM Arbejdsgivere garanterer for feriegodtgørelsen.

## **§ 9. Barsel/Adoption**

**Stk. 1.** En medarbejder, der i henhold til barselsloven, er fraværende fra arbejde på grund af barsel eller adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser:

**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. i ugerne 11-39 efter fødslen. Hvis begge forældre er ansat i henhold til nærværende overenskomst, kan de dele forældreorloven, eller de kan holde orlov samtidig, men således at der højst betales fuld løn i 16 uger tilsammen for begge forældre.

**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 adoptions-søgende ægtefæller skal være i hjemmet.

**Stk. 6.** Aller Medias pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter barselsloven er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til Aller Media. De i henhold til lovgivningen udbetalte offentlige ydelser tilfalder Aller Media.

**Stk. 7.** Spørgsmålet om vikardækning på redaktionen ved medarbejderes længerevarende fravær tages op til drøftelse mellem redaktionsledelsen og tillidsrepræsentanten.

**Stk. 8.** Ved regulering af de personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels- eller forældreorlov, tilgodeses med samme procentvise stigning som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

## **§ 10. Frihed på grund af børns sygdom**

**Stk. 1.** Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag, og bladet kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation. Har medarbejderen forladt virksomheden efter kl. 12 en dag, og det ikke har været muligt at skaffe børnepasning, kan medarbejderen også blive hjemme den følgende dag.

**Stk. 2.** Til medarbejdere indrømmes frihed, 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, dog højst 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.

## **§ 11. Efteruddannelse**

**Stk. 1.** Medarbejdere omfattet af overenskomsten har efter 12 måneders ansættelse ret til relevant efteruddannelse. Der afsættes hvert regnskabsår en pulje på 3.250 kr. multipliceret med antallet af medarbejdere omfattet af overenskomsten. Et eventuelt restbeløb fra puljen overføres til næste års pulje.

**Stk. 2.** Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med følgende retningslinjer: Medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

**Stk. 3.** Efteruddannelse defineres bredt og omfatter bl.a. kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser og forløb arrangeret af virksomheden. Relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for personlig og faglig udvikling samt virksomhedens behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

**Stk. 4.** En gang årligt afholdes en uddannelsesdrøftelse mellem medarbejderen og dennes leder, fx i forbindelse med en

medarbejderudviklingssamtale. Uddannelsesdrøftelsens formål er at aftale en plan for medarbejderens efteruddannelse. Ved uenigheder om planen fremsender lederen en opsummering til uddannelsesudvalget med kopi til medarbejderen.

**Stk. 5.** Afslag på efteruddannelse kan indbringes for uddannelsesudvalget.

#### **Uddannelsesudvalget**

**Stk. 6.** Der nedsættes et uddannelsesudvalg. Udvalget består af to tillidsrepræsentanter og to repræsentanter fra ledelsen.

**Stk. 7.** Uddannelsesudvalget samles efter behov og mindst en gang hvert kvartal. Udvalget fastlægger en standarddagsorden for udvalgets møder, der sikrer en systematisk behandling af udvalgets opgaver.

**Stk. 8.** Det påhviler uddannelsesudvalget at sikre, at den i stk. 1 nævnte pulje anvendes til uddannelsesaktiviteter. Udvalget påser, at ledere og tillidsrepræsentanter orienteres ved starten af hvert regnskabsår om puljens størrelse, herunder at alle de af overenskomsten omfattede medarbejdere og redaktioner har adgang hertil.

**Stk. 9.** Uddannelsesudvalget evaluerer løbende anvendelsen af puljens midler og orienteres om virksomhedens påtænkte generelle forløb og kurser for puljens midler.

**Stk. 10.** Uddannelsesudvalget påser endvidere, at også medarbejdernes ønsker om efteruddannelsesaktiviteter imødekommes i videst muligt omfang i forhold til ledelsens pålagte uddannelsesaktiviteter. Derudover påser udvalget, at efteruddannelsesaktiviteten fordeles jævnt blandt virksomhedens medarbejdere og redaktioner.

**Stk. 11.** Uddannelsesudvalget behandler afslag på efteruddannelse. Udvalget kan sige nej til ansøgninger, der ikke opfylder målsætningen i stk. 3. Udvalget skal begrunde afslag og opfordre den pågældende til at fremkomme med en ny ansøgning. Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ efteruddannelse.

**Stk. 12.** Uddannelsesudvalget skal endvidere sikre, at eventuelle problemer med ekstraordinær arbejdsmængde og arbejdspress, der opstår som følge af fravær til langvarig uddannelse, følges op med relevante tiltag, f.eks. vikarer, især for medarbejdere, der forproducerer indhold inden ferier. Sådanne relevante tiltag, herunder om vikardækning, gælder dog ikke den efteruddannelse, som virksomheden pålægger medarbejderen at gennemføre.

## **§ 12. Opsigelse**

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

**Stk. 2.** Efter 3 års uafbrudt ansættelse forlænges de i den gældende funktionærlovs § 2 fastsatte opsigelsesvarsler til 6 måneder fra virksomhedens side og herudover med 1 måned for hver uafbrudt 3 års ansættelse, dog maksimalt til 9 måneder.

**Stk. 3.** Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra bladets side et varsel på	inden udløbet af måneder efter ansættelsen:
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
6 måneder	5 år og 6 måneder
7 måneder	8 år og 5 måneder
8 måneder	11 år og 4 måneder
9 måneder	herefter

Fra medarbejderens side  
1 måned

**Stk. 4.** Ingen opsigelse kan finde sted uden forudgående begrundet, skriftlig advarsel. Dette gælder ikke i tilfælde af

lovlig bortvisning og arbejdsmangel. Skriftlige, begrundede advarsler skal bringes såvel den pågældende medarbejder som tillidsrepræsentanten til kundskab. Gyldigheden af en skriftlig advarsel bortfalder senest 6 måneder efter, den er udstedt.

**Stk. 5.** Såfremt en afskedigelse er begrundet i bladets forhold, orienteres tillidsrepræsentanten så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at bladets ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at begrænse afskedigelserne eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. Arbejdsgiverne fremlægger det til brug for undersøgelsen relevante materiale.

**Stk. 6.** Enhver afskedigelse, der af medarbejderen og Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 14 anførte faglige fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand. 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 ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

**Stk. 7.** Finder det faglige fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at samarbejdet er blevet væsentligt forringet, således at ansættelsesforholdet 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.

### § 13. Samarbejdsbestemmelser

**Stk. 1.** De af overenskomsten omfattede medarbejdere har adgang til fortrinsvis blandt de medarbejdere, der har mindst 1 års anciennitet i Aller Media A/S, at vælge en tillidsrepræsentant pr. påbegyndt 30 medarbejdere under denne overenskomst opgjort pr. 1. oktober hvert år. Der kan ikke vælges mere end én tillidsrepræsentant i hver redaktionel enhed.

**Stk. 2.** Blandt de således valgte tillidsrepræsentanter har medarbejderne adgang til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når skriftlig meddelelse er fremkommet til Aller Media A/S.

**Stk. 3.** Eventuel motiveret indsigelse fra Aller Media A/S' side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.<sup>1</sup>

**Stk. 4.** Det er Aller Media A/S' og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne.

**Stk. 5.** Tillidsrepræsentantarbejde foregår normalt i arbejdstiden.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanterne har ret til at fremføre medarbejdernes synspunkter for Aller Media A/S, ligesom Aller Media A/S orienterer fællestillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder om forestående afskedigelser.

**Stk. 7.** Fællestillidsrepræsentanten orienteres i alle spørgsmål vedrørende ansættelse, omplacering eller afskedigelse af medarbejdere i virksomheden. Orienteringen sker, i det omfang det er muligt, på et sådant tidspunkt, at fællestillidsrepræsentantens holdning til disse spørgsmål er kendt, inden den endelige beslutning træffes.

(Fælles)tillidsrepræsentanten kan indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, når denne eller Aller Media A/S ønsker det. Spørgsmålet om vikardækning ved medarbejderes længerevarende fravær tages op til drøftelse mellem redaktionsledelsen og (fælles)tillidsrepræsentanten.

---

<sup>1</sup> Det kan være en motiveret indsigelse, hvis der vælges mere end en tillidsrepræsentant i en redaktionel gruppering med få medarbejdere

**Stk. 8.** En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det faglige fællesudvalg.

**Stk. 9.** Organisationsforhandling skal finde sted – eller krav om fagligt fællesudvalg skal være fremsat – senest 8 dage efter, at pågældende har modtaget sin opsigelse, og sagen afsluttes hurtigst muligt for at have opsættende virkning.

**Stk. 10.** Såfremt udvalget finder, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan den afskedigede tilkendes en erstatning, jf. § 12.

**Stk. 11.** Der nedsættes et samarbejdsudvalg i virksomheden, hvor alle spørgsmål af betydning for det redaktionelle arbejde kan drøftes. Fællestillidsrepræsentanten og yderligere én tillidsrepræsentant er fødte medlemmer i udvalget. Udvalget følger regler, kompetence og arbejdsform i samarbejdsaftalen mellem FH og DA.

**Stk. 12.** Lønstatistik for oktober måned, omfattende medlemmer af Dansk Journalistforbund der er dækket af overenskomsten, udleveres til fællestillidsrepræsentanten efter begæring herom. Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdato, stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad) samt løn udspecificeret i minimalløn, personligt tillæg, genetillæg, funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag. Oplysningerne udleveres i elektronisk form.

### § 13A. Skærmterminaler<sup>2</sup>

**Stk. 1.** Før indførelse af skærmterminaler og dertil hørende kendt teknisk udstyr, som får direkte eller indirekte indflydelse på de journalistiske medarbejders arbejdsforhold, nedsættes et særligt lokalt udvalg. Dette udvalg sammensættes med lige mange repræsentanter udpeget af ledelsen og de redaktionelle medarbejdere, idet den overenskomstregistrerede tillidsmand er født medlem på medarbejdersiden.

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at et hovedsigte med udvalgets arbejde er at sikre de journalistiske medarbejdere og virksomheden en hensigtsmæssig overgang til anvendelse af skærmterminaler m.v., herunder en afklaring af de spørgsmål, som er forbundet med tryghed i ansættelsen.

**Stk. 3.** Udvalget har medbestemmelse med hensyn til redaktionens personalepolitik i forbindelse med indførelse af den ovenfor nævnte teknik, det vil sige f.eks. ansættelser, afskedigelser, omplacering, uddannelse og arbejdstidens lægning og medindflydelse på indførelsen af den nye teknik samt på gennemførelsen af den heraf følgende omlægning i virksomheden redaktionelle afdelinger.

**Stk. 4.** Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale.

### § 14. Uoverensstemmelser

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

**Stk. 2.** Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

**Stk. 3.** Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde under disses medvirken skal afholdes på et af overenskomstparternes kontorer senest dagen efter påstandens fremsættelse.

**Stk. 4.** Det faglige fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver

---

<sup>2</sup> Overenskomstparterne er enige om, at de i § 13A anførte begreber, medbestemmelse og medindflydelse, fortolkes på samme måde som de tilsvarende afsnit i Samarbejdsaftalen mellem FH og DA.

part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. 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.

**Stk. 5.** Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for det faglige fællesudvalg.

### **§ 15. Varsling af konflikt**

**Stk. 1.** Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil en af overenskomtparterne på egne eller sine medlemmers vegne med 1 måneds varsel (30 dage) kollektivt opsiges de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelsesforhold med den virkning, at der umiddelbart iværksættes strejke, blokade, lockout eller boykot.

**Stk. 2.** Aller Media A/S giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for den 15. april først kan varsles, efter at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

**Stk. 3.** Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel 7 dage.

### **§ 16. Varighed**

**Stk. 1.** Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og gælder til den 29. februar 2028. Hvis overenskomsten ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre 1 år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

### **Protokollat 1 om chefkontrakter**

I tilslutning til overenskomsten fastholder Aller Media A/S, at chefredaktører og deres stedfortrædere (redaktionschefer), der ifølge ansættelseskontrakten ved forfald har de fulde chefredaktørbeføjelser, ikke er omfattet af overenskomsten. Aller Media A/S giver tilsagn om, at ingen af disse i tilfælde af lovlig konflikt vil blive pålagt at udføre konfliktramt arbejde.

### **Protokollat 2 om freelancespørgsmål**

Protokollatet udgik ved overenskomstfornyelsen i 2010.

### **Protokollat 3 om ligestilling**

Overenskomstparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet, f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse, og henviser i den forbindelse til aftale om ligebehandling – tillægsaftale til samarbejdsaftalen mellem DA og FH.

### **Protokollat 4 om seniorordning**

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne er indstillet på at arbejde i SU vedrørende en seniorordning.

### **Protokollat 5 om flerfunktionalitet og flermedialitet**

Parterne er enige om, at medarbejdere, der hidtil har været ansat til at udføre en bestemt funktion, fremover kan arbejde flerfunktionelt for virksomheden.

I samråd med (fælles)tillidsrepræsentanten og de berørte medarbejdere skal der bl.a. tages stilling til nødvendig oplæring og uddannelse af medarbejdere, planlægning af arbejdet og den løbende drøftelse af forholdet mellem kvalitet og kvantitet.

### **Protokollat 6 om forbehold for pensionsalder**

Protokollatet udgik ved overenskomstfornyelsen i 2010.

### **Protokollat 7 om elektroniske dokumenter**

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

Såfremt virksomheden 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 8 om redaktionelle grupperinger**

Parterne er enige om, at overenskomstens ansættelseskontrakt betyder, at medarbejderen ansættes ved en redaktion, hvis titel angives i den pågældendes ansættelseskontrakt. I henhold til nærværende aftale er parterne enige om, at

ansættelse ved en "redaktion" kan betyde ansættelse ved enten en fast defineret tværgående redaktionel enhed eller en fast defineret redaktionel gruppering, hvilket ikke nødvendigvis indebærer fast tilknytning til et bestemt blad/magasin.

Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid anmode om at få oplyst, hvilke tværgående redaktionelle enheder og fast definerede redaktionelle grupperinger, der findes.

Tillidsrepræsentanten kan derudover til enhver tid anmode om drøftelser med ledelsen vedrørende nye tværgående redaktioner og redaktionelle grupperinger, ligesom tillidsrepræsentanten kan kræve drøftelser i forbindelse med eventuelle ændringer i sammensætningen af eksisterende tværgående redaktioner og redaktionelle grupperinger.

Den enkelte medarbejder kan også kræve drøftelser med ledelsen i forbindelse med eventuelle ændringer i sammensætningen af eksisterende tværgående redaktioner og redaktionelle grupperinger, hvis ændringerne vedrører den pågældende.

Parterne er enige om, at der skal være et særligt fokus på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af ændringer og omorganisering af redaktionerne. Ledelsen har tilkendegivet, at man vil sikre vikardækning i forbindelse med ferie og sygdomsfravær i det omfang, man finder det fornødent.

## Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for journalistiske medarbejdere i Aller Media A/S, som er udleveret medarbejderen forinden denne kontrakts underskrivelse, har:

Navn:

Adresse:

Tlf.nr.:

og Aller Media A/S, Havneholmen 33, 1561 København, cvr-nr. 43325612  
indgået følgende aftale om førstnævntes ansættelse som redaktionel medarbejder:

Ansættelsesdato:

Fast løn pr. måned kr.:

Arbejdsstedet er virksomhedens adresse, medmindre andet anføres her:

Særlige bestemmelser:

---

Medarbejderen ansættes til at varetage følgende arbejdsområde:

---

Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med Aller Media A/S konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd og dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for Aller Media A/S, herunder også virke i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftligt samtykke af Aller Media A/S.

Der henvises til overenskomstens bestemmelser om bl.a. arbejdstid, lønregulering, pension, løn under ferie, opsigelse, efteruddannelse, løn under barsel, frihed med løn ved børns sygdom og videreudnyttelse. I forhold til de nævnte punkter henvises tillige til personaleregulativerne på Allers intranet A'jour, hvor der i øvrigt også er beskrivelser om anden fravær med løn og om socialsikringsinstitutioner.

København, den

---

Aller Media A/S

---

Medarbejderen

## Videreudnyttelsesaftale

Mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund er der indgået følgende aftale om brug af tjenstligt redaktionelt stof.

### § 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter alt redaktionelt stof, herunder materiale fra Allers TV Redaktion og billeder fremstillet af redaktionelle medarbejdere ansat i henhold til overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund samt praktikanter omfattet af Uddannelsesaftalen indgået mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

**Stk. 2.** Redaktionelt stof i henhold til stk. 1, som Aller Media A/S har i arkiv ved denne aftales indgåelse, er omfattet af bestemmelserne i denne aftale.

**Stk. 3.** Stof, leveret i freelance, er ikke omfattet. For sådanne leverancer indgås individuelle aftaler.

### § 2. Videreudnyttelsesrettighederne

Aller Media A/S erhverver i kraft af denne aftale alle udnyttelsesrettigheder til stof omfattet af § 1, som medarbejderen producerer under ansættelsen. Herunder tillige retten til at overdrage disse udnyttelsesrettigheder. Udnyttelse/overdragelse kan ske til brug for alle medier, uanset form, i såvel ind- som udland. Disse rettigheder forbliver hos Aller Media A/S ved medarbejderens fratræden, uanset årsagen. Betaling for de respektive rettigheder sker i henhold til § 4-5.

### § 3. Elektronisk udgivelse

Redaktionelt stof, som publiceres eller opbevares elektronisk/digitalt internt såvel som eksternt, skal være underlagt en redaktionel ledelse, og hvor dette er muligt den samme redaktionelle ledelse som for det tilsvarende trykte stof.

**Stk. 2.** Elektronisk publicering uden for Aller Media A/S og/eller opbevaring i henhold til denne bestemmelse skal honoreres efter bestemmelserne i §§ 4-5 eller efter særskilt aftale.

**Stk. 3.** Fællestillidsrepræsentanten orienteres skriftligt og med rimeligt varsel inden iværksættelsen af nye elektroniske udgivelser.

**Stk. 4.** Begrænsninger i kundernes ret til brug af stoffet skal præciseres i forbindelse med elektronisk udgivelse. Medarbejderens droit moral skal respekteres, herunder at medarbejderens navn skal anføres, og at stoffet ikke må anvendes i strid med de vejledende presseetiske regler.

### § 4. Billeder

For den overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder til billeder, der sker inden for Aller Holding A/S, herunder Aller Media A/S, betaler Aller Media A/S månedligt et beløb til fotografer omfattet af aftalens § 1, stk. 1. Beløbet udgør pr. 1. marts 2014 1.137,- kr. pr. måned.

**Stk. 2.** For den overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder til billeder, der sker til tredjemand, afregnes fotografen med 50 % af salgsprisen for det enkelte billede. Aller Media A/S forpligter sig til at søge at opnå den for begge parter bedst mulige pris ved overdragelsen. Aller Media A/S er ikke berettiget til at fradrage omkostninger.

**Stk. 3.** Salg af billeder i henhold til § 4 stk. 2 finder sted gennem Aller Media A/S billedbureau All Over Press.

## **§ 5. Andet redaktionelt stof**

For den overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder til andet redaktionelt stof, der sker inden for Aller Holding A/S, herunder Aller Media A/S, betaler Aller Media A/S månedligt et beløb til alle medarbejdere omfattet af aftalens § 1, stk. 1. Beløbet udgør pr. 1. marts 2014 465.- kr. pr. måned. Fotografer afregnes i henhold til § 4.

**Stk. 2.** For den overdragelse og videreudnyttelse af andet redaktionelt stof, der sker til tredjemand, afregnes medarbejderen med 50 % af salgsprisen. Aller Media A/S forpligter sig til at søge at opnå den for begge parter bedst mulige pris ved overdragelsen. Aller Media A/S er ikke berettiget til at fradrage omkostninger. Medarbejderen er dog altid berettiget til minimum 100 kr.

**Stk. 3.** Parterne er enige om, at overdragelse og videreudnyttelse af stof produceret på Allers TV-redaktion ikke udløser betaling i henhold til § 5 stk. 2. I stedet ydes der medarbejderne pr. 1. marts 2014 et supplerende tillæg på 109,- kr. pr. måned.

**Stk. 4.** Parterne er enige om, at overdragelse og videreudnyttelse af stof produceret i forbindelse med virksomhedens sædvanlige virke som client publishing virksomhed/reklamebureau ikke udløser betaling i henhold til § 5, stk. 2.

## **§ 6. Samlet salg af billeder og tekst**

I enkelte tilfælde sælges billeder og tekst som en samlet pakke. I de tilfælde, hvor både billeder og tekst er produceret af medarbejdere omfattet af denne aftale, deles salgsindtægten i henhold til reglerne i §§ 4 og 5 ligeligt mellem journalist og fotograf.

## **§ 7. Aller Holding A/S**

Ved Aller Holding A/S forstås selskaber, hvoraf mindst 50 % ejes direkte eller indirekte af Aller Holding A/S. Til Aller Holding A/S regnes endvidere de til enhver tid værende medievirksomheder, hvormed Aller Holding A/S har indgået et fast forretningsmæssigt samarbejde eller har etableret en strategisk alliance, og hvori Aller Holding A/S har en direkte eller indirekte ejerandel på mindst 25 %.

## **§ 8. Bestseller klausul**

Medarbejdere, der har medvirket til at frembringe et værk, der i henhold til §§ 4 og 5 kan udnyttes på en sådan måde, at betalingen i henhold til denne aftale viser sig at være disproportional med den indtjening, som udnyttelsen kaster af sig, eller har medvirket til at frembringe et værk, som kan udnyttes i markant videre omfang end normalt, har krav på en genforhandling af vederlaget.

## **§ 9. Lønudvikling, udbetaling mv.**

Vederlag, som udløses i kraft af denne aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof, må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller lokalt aftalte lønudvikling.

**Stk. 2.** Vederlag, som udløses i kraft af denne aftale, skal ikke indgå i beregning af feriegodtgørelse, pensionsbidrag o.l.

**Stk. 3.** Hvor dette er muligt, udbetaler Aller Media A/S medarbejdernes andel direkte til disse. Er der flere rettighedshavere, deles beløbet ligeligt. Uanbringelige beløb tilfalder Journalistgruppen på Aller Media A/S.

**Stk. 4.** Beløb efter § 4 stk. 1 og § 5, stk. 1 og 3, reguleres med den gennemsnitlige lønstigningstakt for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund for det forudgående år. Stigningerne har virkning fra samme dag som disse lønstigninger, dog første gang 1. marts 2015.

## **§ 10. Presseetik og droit moral**

Denne aftales parter forpligter sig til at undgå anvendelse af stoffet, der kan indebære en krænkelse af ophavsretslovens § 3 om droit moral og/eller vejledende presseetiske regler. Parterne lægger vægt på, at ophavsmandens navn eller mærke anføres, og at stoffet ikke uden medarbejderens samtykke må anvendes til politisk propaganda eller reklame, dog med undtagelse af markedsføring af egne udgivelser/produkter.

**Stk. 2.** Parterne skal ved enhver anvendelse af stoffet i henhold til denne aftale gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte medarbejdere. Det skal tillige være klargjort, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder tredjemand får, og at disse udnyttelsesrettigheder ikke kan videresælges. Tredjemand skal gøres opmærksom på, at stoffet skal anvendes på en journalistisk forsvarlig måde, jf. stk. 1. Med tredjemand menes i denne bestemmelse alle juridiske og fysiske personer uden for Aller koncernen.

**Stk. 3.** I forbindelse med enhver videreudnyttelse af stof efter § 2 skal medarbejdernes navn eller mærke anføres.

**Stk. 4.** Medarbejderne har i enkeltstående tilfælde adgang til at give redaktionsledelsen meddelelse om, at et bestemt stykke redaktionelt stof af hensyn til den pågældendes droit moral og/eller kilden ikke må videreudnyttes eller videreudnyttes på en bestemt måde. Det tilstræbes, at der opnås enighed mellem medarbejderne og redaktionsledelsen om sådanne forbehold.

## **§ 11. Uhjemlet brug**

Hvis der opstår kendskab om uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

**Stk. 2.** Medarbejderen bevarer til hver en tid sin påtaleret.

## **§ 12. Åbenhed og indsigt i videreudnyttelsen**

Redaktionsledelsen på Aller Media A/S sørger for fuld åbenhed omkring al videreudnyttelse i henhold til denne aftale.

**Stk. 2.** Det enkelte magasins tillidsrepræsentant kan på anmodning få en liste over al overdragelse af stof fra det pågældende magasin efter § 2, jf. §§ 4-5. Fællestillidsrepræsentanten kan på anmodning få en liste over al videreudnyttelse efter § 2, jf. §§ 4-5. Aller Media A/S fremsender årligt en liste til fællestillidsrepræsentanten over al overdragelse og videreudnyttelse efter § 2, jf. § 4, stk. 2 og § 5 stk. 2, med angivelse af køber, salgspris, det solgte stof, og (hvor dette er muligt) navnet på de(n) medarbejder(e), der har produceret det solgte stof, første gang den 31. januar 2005 for året 2004.

**Stk. 3.** Aftalen kan fraviges ved lokal enighed.

## **§ 13. CopyDan**

Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dans forvaltningsstrukturer o.l.

## **§ 14. Tvister**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelse af denne aftale behandles i henhold til overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund.

## **§ 15. Ikrafttrædelse**

Aftalen erstatter parternes hidtidige videreudnyttelsesaftale med virkning fra den 1. marts 2014 og indgår herefter som en del af overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund for fastansatte redaktionelle medarbejdere.

### **Protokollat om midlertidig aftale om videreudnyttelsesaftalens § 7**

I den kommende overenskomstperiode suspenderes videreudnyttelsesaftalens § 7 og erstattes af følgende bestemmelse:

”Ved Aller Holding A/S forstås selskaber, hvoraf mindst 50 % ejes direkte eller indirekte af Aller Holding A/S. Med videreudnyttelse inden for Aller Holding A/S sidestilles endvidere overdragelse og videreudnyttelse til tredjemand, hvormed en virksomhed i Aller Holding A/S har indgået et samarbejde.

Stk. 2. For den overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder, der sker i forbindelse med samarbejder med tredjemand, betaler virksomheden et supplerende månedligt beløb på 63 kr. til fotografer og 35 kr. til øvrige medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. På forespørgsel fra fællestillidsrepræsentanten fremsender Aller Media A/S op til en gang årligt en liste til fællestillidsrepræsentanten med angivelse af alle aftaler med tredjemand, hvormed en virksomhed i Aller Holding A/S har indgået et samarbejde, som helt eller delvist indebærer overdragelse og videreudnyttelse af stof produceret af medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Listen indeholder som minimum oplysning om aftalepart og ydelser fra og til den pågældende virksomhed i Aller Holding A/S.”

Aller Media A/S kan opsigte ovenstående midlertidige aftale med tre måneders varsel i overenskomstperioden, hvorefter suspensionen ophører og videreudnyttelsesaftalens § 7 træder i kraft igen.

## Overenskomst vedrørende freelanceforhold

Mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund er der indgået følgende aftale om takster og vilkår for levering og videreudnyttelse af redaktionelt materiale, der leveres i freelance på lønmodtagerlignende vilkår.

### § 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter alt redaktionelt materiale, hvorved forstås eksempelvis tekst, billeder, levende billeder, speak, grafik og illustrationer.

Aftalen omfatter medlemmer af Dansk Journalistforbund, som ikke arbejder på en sådan måde, at de er omfattet af overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund for fastansatte.

### § 2. Bestilling og levering af redaktionelt materiale

Levering af redaktionelt materiale sker i overensstemmelse med Aller Media A/S' bestilling, som – i det omfang Aller Media A/S og freelanceren måtte skønne det nødvendigt – præciseres i en ordrebekræftelse.

### § 3. Honorar og udnyttelsesrettigheder for redaktionelt materiale, bortset fra billeder

Honoraret må som hovedregel ikke være mindre gunstigt end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat – dog med yderligere hensyntagen til freelancerens eksterne omkostninger. Honoraret aftales mellem freelanceren og chefredaktøren. Honoraret for periodiske, faste leverancer forhandles én gang om året med chefredaktøren.

**Stk. 2.** Den ovenstående aftalte honorering giver Aller Media A/S ret til uden begrænsning at anvende det redaktionelle materiale i alle typer medier såvel nuværende som fremtidige inden for Aller Media A/S, herunder til markedsføring af disse udgivelser.

**Stk. 3.** Aller Media A/S er berettiget til under respekt for bestemmelserne i Ophavsretsloven at foretage redigering og journalistisk bearbejdning af det redaktionelle materiale i det omfang, dette er nødvendigt af hensyn til udnyttelsen af de overdragne rettigheder.

**Stk. 4.** Aller Media er berettiget til at overdrage det redaktionelle materiale, på tilsvarende vilkår, som gælder for Aller Media A/S, til yderligere udnyttelse inden for Aller Holding A/S. Sker en sådan overdragelse, betaler Aller Media til freelanceren et honorar, der svarer til 50 % af det oprindelige honorar for det pågældende redaktionelle materiale pr. land, hvori det redaktionelle materiale yderligere udnyttes.

**Stk. 5.** Under forudsætning af freelancerens tilladelse er Aller Media A/S desuden berettiget til at overdrage det redaktionelle materiale til yderligere udnyttelse uden for Aller Holding A/S. For dette betaler Aller Media A/S til freelanceren et honorar, der svarer til 50 % af den opnåede salgspris for det redaktionelle materiale.

### § 4. Honorar og udnyttelsesrettigheder for billeder

For nyheds-, aktualitets- og reportagebilleder gælder følgende mindstepriser:

	1. marts 2024
<b>Bestilte opgaver:</b>	
Pris pr. billede, første time	768 kr.
Efterfølgende billede, eller pr. efterfølgende time	590 kr.
1 side, max. 4 timer	2.951 kr.
2 sider og derudover, max. 7 timer	4.721 kr.

**Forgæves udsendelse:**

Op til 2 timer	944 kr.
Over 2 timer, pr. time	472 kr.

**Weekendtillæg (lørdag/søndag), under 4 timer**

Over 4 timer	602 kr.
--------------	---------

<b>Aften/nattillæg, kl. 17.00-08.00</b>	1.045 kr.
	296 kr.

**Arkiv- og udvalgsbilleder**

Ved bestilte billeder betales først 30 dage efter første offentliggørelse, pr. stk.	590 kr.
---	---------

For udgivelser med oplag på mindre end 25.000 eksemplarer i det seneste, registrerede halvårsoplag fra Dansk Oplagskontrol (se [www.do.dk](http://www.do.dk)), udgør honorarerne 75 % af ovenstående. Billeder bestilt efter denne bestemmelse kan kun anvendes i den pågældende udgivelse og dertil hørende hjemmeside og er således ikke omfattet af 30 dages-reglen i stk. 3. Ved efterfølgende genanvendelse af disse billeder betales den respektive arkivpris.

Ovenstående priser dækker alle omkostninger forbundet med fotografering frem til aflevering af billederne i brugbar stand på redaktionen.

**Stk. 2.** I overensstemmelse med ovenstående prisers karakter af mindstepriser har fotografen ret til én gang om året med virkning fra den 1. marts, først gang den 1. marts 2009, at anmode chefredaktøren om en forhandling af sit vederlag.

**Stk. 3.** Ovenstående honorering giver Aller Media A/S eneret til uden begrænsning og uden yderligere honorering at anvende fotografierne i udgivelser inden for Aller Media A/S i 30 dage fra første udgivelse i et af medierne i Aller Media A/S. Efterfølgende anvendelse af billederne honoreres særskilt i henhold til ovenstående prisliste. Aller Media A/S kan frit og tidsubegrænset anvende billederne til markedsføring af egne udgivelser/produkter i egne annoncer, foromtale af kommende udgivelser, egne hjemmesider, spisesedler, TV-reklamer o.lign.

**Stk. 4.** Aller Media A/S kan desuden lægge billederne i Aller Media A/S / All Over Press, kædens arkiv og udnyttelsesrettighederne til fotografierne kan sælges herfra i henhold til Aller Media A/S / All Over Press kædens gældende retningslinjer.

**Stk. 5.** Fotografen har ret til at meddele Aller Media A/S / All Over Press, at fotografen selv varetager salg af egne fotografier uden for Norden og Baltikum.

**Stk. 6.** Ved enhver videreudnyttelse af billederne forpligter virksomhederne i Aller Media A/S / All Over Press kæden sig til at søge at opnå den bedst mulige pris. Bruttoindtægten for det enkelte billede deles med 60 % til fotografen og 40 % til Aller Media A/S / All Over Press.

**Stk. 7.** For studie billeder (mad, mode, bolig mm.) gælder, at da studieoptagelsers omfang, indhold og anvendelse varierer meget fra opgave til opgave, skal der mellem Aller Media A/S og den enkelte fotograf laves en skriftlig aftale, der omhandler honorar, udnyttelsesrettigheder mv.

## § 5. Generelle bestemmelser

Ophavsretten til det redaktionelle stof tilhører freelanceren. Freelanceren overdrager den fulde udnyttelsesret til Aller Media A/S. Freelanceren er dog berettiget til selv at udnytte sit stof i ikke-konkurrencemæssige sammenhænge, eksempelvis i egne bøger og lignende.

**Stk. 2.** Freelanceren indestår for, at de fulde og uindskrænkede rettigheder i henhold til Ophavsretsloven tilhører freelanceren, og at den nødvendige udnyttelsesret kan overdrages til Aller Media A/S uden begrænsninger.

**Stk. 3.** Aller Media A/S forpligter sig til at undgå anvendelse af stoffet, der kan indebære en krænkelse af ophavsretslovens § 3 om droit morale og/eller vejledende presseetiske regler. Stoffet må ikke uden freelancerens samtykke anvendes til politisk propaganda eller reklame, dog med undtagelse af markedsføring af egne udgivelser.

**Stk. 4.** Aller Media A/S / All Over Press skal ved enhver anvendelse af stoffet i henhold til denne aftale gøre tredjemand opmærksom på, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte freelancere. Det skal tillige være klargjort, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder tredjemand får, og at disse udnyttelsesrettigheder ikke kan videresælges. Tredjemand skal gøres opmærksom på, at stoffet skal anvendes på en journalistisk forsvarlig måde jf. stk. 3. Med tredjemand menes i denne bestemmelse alle juridiske og fysiske personer uden for Aller koncernen.

**Stk. 5.** I forbindelse med enhver videreudnyttelse af stof skal ophavsmandens navn eller mærke anføres.

**Stk. 6.** Såfremt freelanceren i særlige tilfælde måtte ønske en fravigelse af vilkårene i denne overenskomst, kan dette ske ved en separat, skriftlig aftale mellem Aller Media A/S og freelanceren. Herunder kan det aftales, at redaktionelt materiale eksempelvis på grund af ønsket om at beskytte en kilde udelukkende må bringes i eller ikke må bringes i nærmere konkretiserede udgivelser.

**Stk. 7.** Aller Media A/S sørger for fuld åbenhed omkring alt videresalg uden for Aller Media A/S i henhold til denne aftale. Den enkelte freelancer modtager på anmodning en specifikation af de udnyttelser af freelancerens redaktionelle materiale, der har fundet sted i en given periode, med angivelse af betaling og anvendelse. For så vidt angår billeder, skal Aller Media A/S også oplyse om anvendelsen inden for Aller Media A/S.

**Stk. 8.** Ved Aller Holding A/S forstås selskaber, hvoraf mindst 50 % ejes direkte eller indirekte af Aller Holding A/S. Til Aller Holding A/S regnes endvidere de til enhver tid værende medievirksomheder, hvormed Aller Holding A/S har indgået et fast forretningsmæssigt samarbejde eller har etableret en strategisk alliance, og hvori Aller Holding A/S har en direkte eller indirekte ejerandel på mindst 25 %.

## **§ 6. Kørsel og dækning af øvrige omkostninger**

Aller Media A/S dækker freelancerens udgifter til kørsel efter statens takster. Øvrige rejseudgifter og andre omkostninger dækkes efter aftale.

## **§ 7. Skriftlig aftale**

Freelancere, som regelmæssigt leverer redaktionelt materiale til Aller Media A/S, kan anmode om en skriftlig aftale vedrørende dette.

## **§ 8. Tillidsrepræsentanten**

Tillidsrepræsentanten kan begære indsigt i, hvilke freelancere Aller Media A/S beskæftiger, omfanget af og udviklingen i Aller Media A/S' freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, herunder have indsigt i den samlede videreudnyttelse omfattet af denne aftale, og kan i øvrigt rejse spørgsmål om freelancers forhold.

Tillidsrepræsentanten kan endvidere gøre indsigelse, såfremt Aller Media A/S anvender en freelancer på en måde, som efter tillidsrepræsentantens mening strider mod overenskomsten.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanten kan efter ønske fra freelanceren indtræde i drøftelser med Aller Media A/S vedrørende freelancearbejde.

## **§ 9. Uoverensstemmelser**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelser af denne aftale behandles i henhold til overenskomsten mellem Aller Media A/S og Dansk Journalistforbund for de hos Aller Media A/S fastansatte, redaktionelle medarbejdere.

## **§ 10. Varighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og gælder til 29. februar 2028. Hvis overenskomsten ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre 1 år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

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

## **Protokollat 1 om elektroniske dokumenter**

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

Såfremt virksomheden 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.