

OVERENSKOMST 2024-2026

JOURNALISTKLUBBEN



Januar 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Dækningsområde	3
§ 2 Ansættelsesbevis	3
§ 3 Arbejdstid og fridage.....	3
§ 4 Løn	4
§ 5 Vikarer	6
§ 6 Ferie (Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet)	6
§ 7 Sygdom	8
§ 8 Orlov før og efter barns fødsel herunder sorgorlov.....	8
§ 9 Orlov.....	10
§ 10 Opsigelse	10
§ 11 Fratrædelsesgodtgørelse mm.	11
§ 12 Efterindtægt.....	12
§ 13 Ligestilling.....	12
§ 14 Efteruddannelse	12
§ 15 Obligatorisk uddannelse af ledere	12
§ 16 Uddannelsesfond	12
§ 17 Pension	12
§ 18 Seniorordning.....	12
§ 19 Forsikringer	13
§ 20 Arbejdsredskaber	13
§ 21 Kompetencefond	13
§ 22 Tillidsrepræsentantbestemmelser	13
§ 23 Retsforhold	14
§ 24 Socialt kapitel	15
§ 25 Lønnede praktikanter.....	15
§ 26 Journalistiske/etiske regler	16
§ 27 Overenskomstens varighed.....	16
Bilag 1 Fælles aftale om valgfrie elementer.....	17
Bilag 2 Aftale om overførsel af den 5. ferieuge samt ved feriehindring	19
Bilag 3 Kontrolforanstaltninger	20
Bilag 4 Forståelsespapir - ferie.....	22
Bilag 5 Kompetencefonde i Forbundet	23
Bilag 6 Ulempetillæg i forbindelse med overnatning uden for hjemmet.....	25
Bilag 7 Overgangsordninger aftalt ved tidligere overenskomstforhandlinger.....	26

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der ansættes i Forbundet til journalistisk arbejde samt kommunikationscheferne.

Stk. 2

Ved ansættelse iagttages, at medarbejderne opfylder betingelserne for at blive medlem af Dansk Journalistforbund.

Stk. 3

En repræsentant udpeget af Journalistklubbens bestyrelse deltager i ansættelsessamtaler ved ansættelse af journalistiske medarbejdere.

§ 2 Ansættelsesbevis

Forinden ansættelsesstart udarbejdes der et ansættelsesbevis jf. Ansættelsesbevisloven. Der anvendes standard ansættelsesbevis fra Forbundets HR.

Stk. 2

Journalister er omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

§ 3 Arbejdstid og fridage

Medarbejdere kan ansættes på én af følgende måder:

a) Normtid

Såfremt medarbejdere er ansat på normtid, er den årlige arbejdstidsnorm beregnet på baggrund af den ugentlige arbejdstid på 37 timer inkl. ½ times daglig spisepause men med en udstrakt grad af fleksibilitet i arbejdstidens placering. Som udgangspunkt tilrettelægger medarbejderen selv arbejdstidens placering ud fra opgavernes løsning og under hensyntagen til gældende lovgivning og EU's arbejdstidsdirektiv. Overskydende timer skal løbende afspadseres og timer ved periodens afslutning 31. august ud over årsnormen (1.924 timer) skal afspadseres, dog kan maksimum 30 timer overføres til den efterfølgende periode (1. september til 31. august).

Normtiden kan dog opgøres kvartalsvist i stedet for årligt, hvis medarbejderen ønsker det.

Medarbejdere på normtid skal foretage daglig registrering af arbejdstid, som opgøres månedsvist.

Medarbejdere på løntrin 51 har en rådighedsforpligtelse, der dækker op til 30 timer i kvartalet udover den normale arbejdstid. Rådighed er ikke en fast udvidet arbejdsforpligtelse, men en fleksibilitet og tilbygning til normtidsaftalen.

b) Joborienteret tid

Medarbejdere, der er ansat uden højeste tjenestetid, planlægger og tilrettelægger selv sin arbejdstid ud fra den opgaveportefølje, der er indeholdt i stillingen.

Der ydes således ikke overtidsbetaling, erstatningsfridag eller anden kompensation for aftenarbejde, weekendarbejde eller kursusdeltagelse.

Joborienteret tid stiller store krav til medarbejderes fleksibilitet og rådighed. Derfor er det et ansvar for både ledere og medarbejdere at sikre en ordentlig balance mellem arbejde og fritid. I længere perioder med stort arbejdspresser er det vigtigt, at der gives plads til fridage.

Stk. 2 Frihed med løn

Den 1. maj, fredagen efter Kristi himmelfartsdag, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag holder Forbundet lukket.

Medarbejdere, der er tilfornordnede vælgere, har fri med løn på valgdage i forbindelse med folketingsvalg, EU-parlamentsvalg, kommunalvalg og nationale folkeafstemninger.

Stk. 3 Deltidsbeskæftigelse af personlige årsager

Medarbejdere, der ønsker deltidsbeskæftigelse af personlige årsager, herunder familiemæssige og sociale forhold, kan aftale dette med den ansvarlige leder. Deltidsbeskæftigelse sker mod tilsvarende reduktion af løn og pension.

I forbindelse med indgåelse af aftaler om deltidsbeskæftigelse, tages der lokalt stilling til, hvordan de bortfaldne opgaver i øvrigt løses.

En stilling kan efter aftale opslås som deltid. Arbejdstiden skal tilrettelægges som hele arbejdsdage, medmindre andet aftales.

I forbindelse med deltidsbeskæftigelse defineres de arbejdsmæssige forventninger i forhold til beskæftigelsesgraden sammen med den ansvarlige leder, idet der tages udgangspunkt i den sædvanlige indsats for en fuldtidsbeskæftiget.

Medarbejderen har ret til tilbagevenden på fuld tid. Såfremt medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet på fuld tid, skal dette aftales med den ansvarlige leder. Meddelelse om ønske om genoptagelse af arbejdet på fuld tid skal gives i rimelig tid af hensyn til det fornyede planlægningsbehov i forhold til arbejdets udførelse.

§ 4 Løn

Lønningerne i nedenstående løngrupper og tillæg er pr. 1. april 2024.

Lønninger for medarbejdere ansat før 1. oktober 2015 er beskrevet i bilag 7 – "Overgangsordning fra OK forhandlingerne 2015-2018."

En gang årligt, senest i marts måned, offentliggøres lønlistere på intranettet.

Stk. 2 Løn normtid

For medarbejdere ansat på normtid er lønnen aftalt indplaceret i følgende løntrin i henhold til de for kommunale tjenestemænd (KL) gældende løntrin pr. 1. april 2024.

Løntrin 46	41.574,92 kr. - 1-årigt
Løntrin 47	42.314,92 kr. - 1-årigt
Løntrin 48	44.260,08 kr. - 2-årigt
Løntrin 49	47.230,33 kr. - 2-årigt
Løntrin 50	50.527,42 kr. - sluttrin
Løntrin 51	55.811,25 kr.

Medarbejdere på normtid kan efter aftale ansættes på løntrin 51 og har tilknyttet en rådighedsforpligtelse jf. § 3 stk. 1a. Løntrin 51 indeholder en rådighedsaftale på op til 30 timer i kvartalet.

Stk. 3 Løn joborienteret tid

For medarbejdere ansat på joborienteret tid er lønnen aftalt indplaceret i følgende løntrin i henhold til de for kommunale tjenestemænd (KL) gældende løntrin pr. 1. april 2024.

Løntrin 48	44.260,08 kr. - 1-årigt (for nyuddannede)
Løntrin 49	47.230,33 kr. - 2-årigt
Løntrin 50	50.527,42 kr. - 2-årigt
Løntrin 51	55.811,25 kr. - 2-årigt
Løntrin 51½	59.658,72 kr. - 2-årigt
Løntrin 52	63.506,17 kr. - sluttrin
Løntrin 53	69.727,42 kr. - efter aftale med TR.

I særlige tilfælde - når parterne er enige herom - kan indplacering ske på løntrin 48. Oprykning fra løntrin 48 sker efter 1 år.

Stk. 4 Nyansættelser

Lønindplacering ved nyansættelser sker i hvert enkelt tilfælde ud fra en konkret vurdering af anciennitet, kvalifikationer og lønkrav.

Stk. 5 Tillæg

a. Der kan gives kvalifikationstillæg for særlige kompetencer, der ligger ud over de krav, der almindeligvis ligger i stillingen.

Der kan gives funktionstillæg for særlige opgaver og ansvar, der ligger ud over de krav, der almindeligvis ligger i stillingen.

Tillæg skal som minimum udgøre 8.400 kr. årligt (KL-niveau31. marts 2000) svarende til 1.104,36 kr. pr. måned pr. 1. april 2024.

b. Overnatningstillæg

Såfremt det i forbindelse med arbejdets udførelse er påkrævet, at medarbejderen overnatter uden for hjemmet, ydes der til medarbejdere på normtid et ulempestillæg pr. overnatning på 280,01 kr. (KL-niveau31. marts 2000).

Pr. 1. april 2024 udgør beløbet 438,59 kr. pr. overnatning.

Tillægget ydes for den ulempe, som det medfører ikke at kunne overnatte i eget hjem. Tillægget er ikke en fast påregnelig løndel og tillægget ydes derfor kun, hvis der har været en overnatning. Der ydes ikke tillæg i forbindelse med medarbejderens egen efter-/videreuddannelse.

Se desuden bilag 6.

Stk. 6. Aflønning af kommunikationschefer

Kommunikationschefer aflønnes pr. 1. april 2024 på løntrin 52.

Derudover ydes ét af nedenstående tillæg:

Niveau1-ledere – pr. måned pr. 1. april 2024 11.132,69 kr.
Årligt grundbeløb på 84.678,00 kr. (KL-niveau31. marts 2000).

Niveau2-ledere – pr. måned pr. 1. april 2024 6.167,69 kr.
Årligt grundbeløb på 46.913,00 kr. (KL-niveau31. marts 2000).

Niveau3-ledere aflønnes enten på normtid eller joborienteret samt et årligt grundbeløb på kr. 45.600,00 (KL-niveau31. marts 2000).
Pr. måned 1. april 5.995,07 kr.

Om en stilling kategoriseres som niveau1-leder eller niveau2-leder aftales med klubben forud for ansættelse af en ny leder. Forhold, der tages i betragtning ved indplacering, er ansvarsområde, kompetencekrav, antallet af medarbejdere og lignende parametre.

Stk. 7 Konstituering

En medarbejder, der konstitueres i en højere stilling, skal have differencen mellem sin egen løn og den løn, den pågældende ville opnå i den nye stilling udbetalt, fra den dag den nye stilling tiltrædes, såfremt dette har været ud over en måned. Inden funktionen påbegyndes, skal der være truffet aftale om de nye lønvilkår.

Stk. 8 Udbetaling

Lønnen betales månedsvis bagud og kommer til udbetaling senest den 25. i hver måned.

Stk. 9 Lønreguleringer

Lønregulering sker i henhold til den kommunale lønjusteringsaftale for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026.

Stk. 10 Retrætejob

Medarbejdere, der af helbredsmæssige grunde ønsker mindre belastende arbejde, kan efter ansøgning bevilges re-trætejob på følgende vilkår:

- Lønindplacering på løntrin 49
Månedsløn pr. 1. april 2024 i alt 47.230,33 kr.
- Ingen overarbejdsbetaling
- Kun undtagelsesvis rejsevirkksomhed
- Øvrige vilkår som andre medarbejdere under denne overenskomst.

Stk. 11 Valgfrie elementer (VE)

Der indsættes en procentdel af lønnen helt eller delvist på en VE-konto og/eller udmøntes direkte som månedlig kon-tant lønudbetaling og/eller pensionsindbetaling.

VE procenten udgør for medarbejdere på joborienteret tid 14,90%

VE procenten udgør for medarbejdere på normtid 16,36%

Den 1. april 2025 forhøjes VE-procenten med 2,72% og udgør herefter for medarbejdere ansat på

- Normtid 19,23%
- Joborienteret tid 17,77%

2,2 % af VE-procenten anvendes automatisk til pensionsindbetaling, medmindre medarbejderen har givet lønkonto-ret besked om andet.

VE-kontoen kan tømmes helt eller delvist 2 gange årligt, og der er ret til at købe op til 10 VE-fridage pr. år.

Der beregnes ikke pension af udbetalte beløb.

VE-kontoen kan akkumuleres i op til 3 år.

Medarbejderen foretager selv sine valg ud fra de muligheder, der er nævnt i vejledningen - se bilag 1.

VE-fridage skal afholdes i henhold til aftale mellem medarbejderen og afdelingslederen.

§ 5 Vikarer

Vikarer, der ansættes for en periode af 1 måned og derover, er omfattet af overenskomsten.

Stk. 2

Vikarer, der ansættes på joborienteret tid på under 1 måned, aflønnes på timeløn, som beregnes på grundlag af ska-latrin 50 + 20 %.

Vikarer der ansættes på normtid på under 1 måned, aflønnes på timeløn, som beregnes på grundlag af skalatrin 49 + 20 %.

§ 6 Ferie (Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet)

Stk. 1

Ferie ydes og afholdes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2 – Ferieuger

Ansatte har ret til 5 ugers ferie med løn jf. ferieloven.

Stk. 3. Overførsel af ferie (den 5. ferieuge)

Det kan aftales, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdel-sesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie. Den overførte ferie skal senest afholdes i 2. ferieår efter at den er overført.

En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem den ansatte og den daglige leder og under hensyntagen til arbejdets tarv. Bilag med indberetningsskema er vedhæftet overenskomst som bilag 2.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan kun planlægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien, i henhold til overførselsaftalen, allerede er placeret i denne periode.

Stk. 4 Længerevarende sygefravær, barselsorlov og andet lovligt fravær

Hvis en medarbejder, inden ferieafholdelsesperiodens udløb er forhindret i at holde ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, skal uafholdt ferie overføres.

Såfremt feriehindringen fortsætter også året efter, kan medarbejderen dog få ferien udbetalt jf. Ferielovens §25.

Ferie overført på baggrund af feriehindring, afholdes efter samme regler, som nævnt i forbindelse med overførsel af den 5. ferieuge

Stk. 5 Feriegodtgørelse og –tillæg

Ferietillæg udgør 5%.

Fra 1. september 2022 gælder følgende:

Med maj lønnen ultimo maj udbetales ferietillæg på baggrund af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode for hvilket, der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen jf. ferielovens § 18 optjent i perioden 1. september til 31. maj (9 måneder).

Med august lønnen ultimo august udbetales ferietillæg på baggrund af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode for hvilket, der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen jf. ferielovens §18 optjent i perioden 1. juni til 31. august (3 måneder).

For forudlønnede medarbejdere gælder det, at udbetalingerne sker hhv. ultimo april og juli.

Ved tiltrædelsen efter en tidligere ansættelse i en HK-afdeling eller andet job i Forbundet under en anden overenskomst, udbetales ferietillæg på baggrund af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode for hvilket, der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen jf. ferielovens § 19, der opgøres på grundlag af samme års majløn og/eller augustløn.

Ved fratræden afregnes feriepenge med 15,5%, dog afregnes der 12,5% for optjeningsperioder, hvor der i forvejen er udbetalt ferietillæg.

Beregning af feriepenge til nyansatte ansat før 1. juni 2024 – se bilag 7 "Overgangsordninger fra OK forhandlinger 2024-2026".

Stk. 6 Ikke optjent ferie

Ansatte har ret til at afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent. Afholdt betalt ferie fradrages i ret til betalt ferie, som derefter optjenes i den pågældende ferieoptjeningsperiode. Fratræder den ansatte, inden udligning er sket, er HK berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i den ansattes udeståendes krav på løn og feriebetaling.

Stk. 7 Feriefridage

Ud over ferie, jf. ferieloven, har den ansatte ret til 5 feriefridage, der optjenes og afvikles i ferielovens optjeningsperiode.

Afholdelse af feriefridage aftales som udgangspunkt mellem medarbejder og ledelse. Ved uoverensstemmelse indrages klubberne, hvorefter feriefridagene om nødvendigt kan varsles afholdt.

Hvis medarbejderen fratræder og har afholdt flere feriefridage, end medarbejderen havde optjent, kan den eller de feriefridage, som er afholdt ud over det optjente, modregnes i medarbejderens løn.

Feriefridage kan, såfremt den ansatte ønsker det, overføres fra år til år.

Fra 1. april 2025 gælder, at feriefridage udbetales ved fratrædelse pga. sygdom.

Ikke afholdte feriefridage ud over 2 uger, kan kræves udbetalt én gang årligt, første gang 1. september 2025.

§ 7 Sygdom

Såfremt den ansatte er syg eller har barn syg, skal meddelelse om dette ske til Forbundets reception hurtigst muligt.

Stk. 2 Erklæring fra lægen

Såfremt en ansat er sygemeldt ud over 2 uger, kan Forbundet forlange udstedt erklæring fra lægen. Såfremt Forbundet forlanger en erklæring udstedt, betales denne af Forbundet.

Stk. 3 Hjemmeværende børns sygdom

Ved hjemmeværende børns sygdom eller ambulat behandling, kan der gives den ansatte frihed med løn i indtil 2 dage. I særlige situationer, f.eks. hospitalsindlæggelse, hvor forældrenes tilstedeværelse er påkrævet, ydes frihed med løn i indtil 5 dage.

§ 8 Orlov før og efter barns fødsel herunder sorgorlov

Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet.

Stk. 1 Ret til orlov

Denne paragraf gælder for forældre til børn født den 1. januar 2024 og senere.

Medarbejdere har ret til at afholde den graviditets-, barsels-, øvrig-, fædre/medmødre- og adoptionsorlov, som den til enhver tid gældende lovgivning giver ret til.

Stk. 2 Fuld løn under orlov

Der ydes fuld løn under graviditets-, barsels-, fædre/medmødre- og adoptionsorlov samt sorgorlov for medarbejdere ansat på denne overenskomst.

Bestemmelsen omfatter tillige orlov, der overdrages til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer som defineret i barselslovens hhv. §§ 23 a og 23 c. Fuld løn under disse former for orlov er – medmindre andet er aftalt – betinget af, at orlovsperioden er dagpengerefusionsberettiget.

Bestemmelserne er generelt tilpasset, så ydelse af fuld løn eller afkortet løn ses i snæver sammenhæng med denne paragrafs stk. 3 og 4 samt de lovgivningsmæssige bestemmelser om dagpengerefusion i forbindelse med fødsel eller adoption.

Pasning af alvorligt syge børn er ikke omfattet af denne paragraf.

Stk. 3 Orlov til moren

Der ydes fuld løn til moren i op til 41 uger fordelt med 4 uger før fødslen og 37 uger efter fødslen. Det er en forudsætning for udbetaling af fuld løn, at moren er berettiget til fuld dagpengerefusion i hele orlovsperioden.

Samtidig med varsling af afholdelse af øvrig orlov har moren derudover ret til at varsle afholdelse af 2 ugers ferie, opsparede timer og/eller selvbetalt frihed, som skal afholdes i forlængelse af den øvrige orlov.

Stk. 4 Orlov til faren/medmoren

Der ydes fuld løn til faren/medmoren i op til 37 uger efter fødslen. Det er en forudsætning for udbetaling af fuld løn, at faren eller medmoderen er berettiget til fuld dagpengerefusion i hele orlovsperioden.

De 2 af ugerne skal afholdes inden for de første 14 uger efter fødslen.

Samtidig med varsling af afholdelse af fædre/medmødreorlov har forælderen derudover ret til at varsle afholdelse af 2 ugers ferie, opsparede timer og/eller selvbetalt frihed, som skal afholdes i forlængelse af fædreorloven.

Retten til frihed gives tillige ved adoption.

Stk. 5 Udvidet ret til fuld løn under orlov ved flerbørnsfødsler

Forældre har ret til fuld løn under orlov i det omfang, at HK modtager fuld dagpengerefusion. Bestemmelsen gælder tillige medarbejdere, der som sociale forældre får overdraget orlov med fuld dagpengerefusion.

Denne bestemmelse træder i kraft for børn født den 1. maj 2024 og senere.

Stk. 6 Særligt for adoptanter

For adoptanter gælder, hvis afgiverlandet stiller krav om ophold i landet inden adoption af den ene eller begge forældre, ydes der op til 8 ugers frihed med fuld løn, under forudsætning af, at fraværet er dagpengeberettiget.

Stk. 7 Forlængelse af orlovsperioder

Både moren og faren/medmoren kan forlænge de nævnte orlovsperioder med op til 14 uger ved at holde 14 ugers orlov uden løn i forlængelse af orlovsperioden.

Medarbejderen optjener fuld anciennitet, feriedage og feriefridage i orlovsperioden.

HK Danmark indbetaler i den ulønnede, forlængede orlovsperiode, pension og ferietillæg, som ved fuld løn.

Hvis medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet delvist efter endt orlov, kan moren såvel som faren/medmoren genoptage arbejdet på ½ tid i en periode på op til maksimalt 8 uger eller med en ugentlig fridag i op til 20 uger. Der ydes fuld løn under forudsætning af, at der er indgået aftale med Udbetaling Danmark om fordeling af dagpengerefusionen over den forlængede periode.

Stk. 8 Udskydelse af orlov

Både moren og faren/medmoren kan udskyde op til 26 uger af orloven til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet fylder 9 år. Der ydes fuld løn i sådanne udskudte perioder under forudsætning af, at medarbejderen er berettiget til dagpenge i den udskudte periode.

For nyansatte medarbejdere gælder, efter 12 måneders ansættelse, at der ydes fuld løn til en udskudt orlovsperiode fra et tidligere ansættelsesforhold, hvis medarbejderen er berettiget til dagpenge i den udskudte periode. Dette gælder uanset om udskydelsen af orloven er etableret under reglerne om ret til udskydelse eller inden for den aftalebaserede orlov. Udskudt orlov kan i ingen tilfælde kapitaliseres ved fratræden.

Stk. 9 Varslingsregler

Enhver aftale om orlov i henhold til denne aftale skal varsles/aftales med ledelsen i henhold til varslings-/aftalebestemmelserne i lovgivningen. Se varsler i personalehåndbogen.

Stk. 10 Sorgorlov

Forældre har ret til orlov i op til 26 uger, hvis de får et dødfødt barn, eller barnet dør, inden det fyldte 18. år. Der ydes fuld løn i orlovsperioden under forudsætning af, at der modtages fuld refusion af kommunen.

Stk. 11 Andet

Parterne er fortsat enige om, at der mellem parterne ikke er formelle bestemmelser, der forpligter ledelsen til fuldt ud at vikardække i perioder, hvor medarbejdere er på orlov i forhold til denne aftales bestemmelser.

Parterne er desuden enige om, i alle tilfælde, at søge vikardækningen begrænset på en sådan måde, at der på samme tid tages mest muligt hensyn til HK's økonomiske ressourceforbrug, udførelsen af arbejdsopgaverne, og de tilbageblevne medarbejders arbejdssituation.

HK kan etablere en særlig konto til opsparing af midler, der kan anvendes til finansiering af de meromkostninger aftalen påfører HK Danmark. Kontoen kan evt. videreføres i form af en bredere fælles barselsfond med relevante samarbejdspartnere, herunder HK Hovedstaden og SAP. Kontoens balance tilhører alene HK Danmark, indtil eventuel aftale indgås med andre samarbejdspartnere.

Parterne er enige om, at enhver revision af gældende lovgivning, der vil medføre meromkostninger for HK i forhold til denne aftale, f.eks. en afkortning af de perioder hvor barslende, adoptionssøgende eller forældre kan modtage dagpengerefusion, medfører, at aftalen bortfalder og skal erstattes af en ny aftale, hvori et eventuelt ændret regelsæt indarbejdes.

§ 9 Orlov

Orlov kan – efter ansøgning – bevilges efter aftale mellem Forbundets ledelse og klubben. Hvis orlov ikke kan bevilges, skal klubben inddrages, inden der gives den pågældende et skriftligt afslag med den relevante begrundelse.

Orlov ydes uden løn, pension, etc. herunder optjening af løn- og jubilæumsanciennitet og uden garanti for, hvilken afdeling eller sektor, man kan vende tilbage til.

Orlovsansøgninger i henhold til nærværende bestemmelse skal altid formuleres skriftligt og stiles til nærmeste leder. Behandling af ansøgning om orlov, samt efterfølgende stillingtagen til genbesættelse og/eller vikardækning, sker i den lokale afdeling i samarbejde med den berørte klub og den nærmeste leder.

Orlov kan eksempelvis gives med baggrund i sociale forhold, til personlig udvikling, ansættelse i en anden HK-afdeling, sabbatår mv.

Stillinger, der bliver ledige som følge af bevilget orlov på over 6 måneder, genbesættes normalt med en varig ansættelse eller en varig omplacering.

Stk. 2 Orlov til pasning af døende i hjemmet

Der gives helt eller delvis orlov til medarbejdere i forbindelse med pasning af døende i hjemmet jf. kapitel 23 i Lov om social service.

Forbundet yder lønkomensation i orlovsperioden med et beløb svarende til forskellen mellem plejevederlag og fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Plejevederlag svarer til 1,5 gange dagpengebeløbet.

I orlovsperioden optjenes lønanciennitet, valgfrie elementer og feriedage herunder den 6. ferieuge samt særlig feriegodtgørelse.

Der afregnes pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i orlovsperioden.

§ 10 Opsigelse

Opsigelsesfrister fastsættes i overensstemmelse med funktionærloven.

Herudover gælder følgende ved behandling af sager om afsked:

Stk. 2

Parterne er enige om, at vilkårlighed ikke må finde sted, og at der sikres størst mulig tryghed i ansættelsen.

Stk. 3

Såfremt ledelsen overvejer at afskedige et af klubbens medlemmer, som har været ansat i 12 måneder, skal der, forinden opsigelse finder sted, foreligge indberetning til klubben.

Stk. 4

Indberetningen skal indeholde en motivation for den påtænkte opsigelse samt en handlings- og kommunikationsplan, der tager hensyn til berørte medarbejdere og organisations drift.

Motivationen skal indeholde ledelsens overvejelser om mindre indgribende sanktioner/foranstaltninger (eksempelvis henstilling, påtale, advarsel og omplacering).

Klubben forelægges indberetningen på et møde.

Stk. 5

Medlemmet orienteres herefter af ledelsen herom på et møde, hvor klubben er repræsenteret.

Stk. 6

Såfremt klubben finder, at sagen må gøres til genstand for fagretlig forhandling, skal denne finde sted senest 10 hverdage efter, at sagen er rejst.

Stk. 7

Hvis der ved forhandling ikke opnås enighed parterne imellem, og ledelsen ønsker at opsig den pågældende medarbejder, kan sagen videreføres, såfremt en af parterne ønsker det.

Stk. 8

Sagen skal herefter behandles i afskedigelsesnævnet.

Stk. 9

Afskedigelsesnævnet består af to repræsentanter udpeget af ledelsen og to repræsentanter udpeget af klubben samt en opmand, der udpeges af parterne i fællesskab.

Stk. 10

Hvis der opstår uenighed om opmand, udpeges denne af Arbejdsretten.

Stk. 11

Nævnet behandler sagen og træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger saglig begrundelse for den påtænkte afskedigelse.

Finder nævnet, at den påtænkte afskedigelse ikke er sagligt begrundet, kan nævnet underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet må antages at have lidt skade.

Stk. 12

Enhver afgørelse, der træffes af nævnet, skal efterleves af begge parter.

Stk. 13

Såfremt organisationen vælger at afgive skriftlig advarsel, anvendes formkrav som nævnt under stk. 4.

§ 11 Fratrædelsesgodtgørelse mm.

Ved opsigelse efter 10 års ansættelse udbetales 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse (løn, personlige tillæg, valgfrie elementer og pension - rundet op til et med 1.000 kr. deleligt beløb).

Se endvidere bilag 7 Overgangsordninger fra OK-forhandlingerne 2008-2011 afsnittet om "Fratrædelsesgodtgørelse".

Stk. 2

Medarbejdere med en anciennitet på 3 år eller derover, der er blevet opsagt fra deres stilling, tilbydes et afklaringsforløb til en værdi af ca. 25.000,- kr. hos Forbundets eksterne samarbejdspartnere på området eller mulighed for uddannelse.

§ 12 Efterindtægt

Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet.

Efterindtægt udbetales i henhold til funktionærlovens § 8.

Såfremt den ansatte ikke efterlader ægtefælle eller børn under 18 år, kan efterindtægt udbetales til samlever for så vidt begunstigelseserklæring er deponeret i Forbundets HR.

Såfremt efterindtægt ikke kommer til udbetaling efter ovenstående bestemmelser, udbetales efterindtægt til børn, som er over 18 år og under uddannelse.

§ 13 Ligestilling

Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet.

Parterne fremhæver betydningen af, at ligestillingsaspektet inddrages i spørgsmål om ansættelse, forfremmelse, uddannelse og beskæftigelse.

§ 14 Efteruddannelse

Journalistklubbens medlemmer er omfattet af Forbundets generelle regler for efteruddannelse af medarbejdere.

§ 15 Obligatorisk uddannelse af ledere

Alle ledere gennemgår et obligatorisk uddannelsesforløb i psykisk arbejdsmiljø.

§ 16 Uddannelsesfond

Forbundet indbetaler bidrag til Pressens Uddannelsesfond, ifølge aftale mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation.

§ 17 Pension

Som bidrag til de ansattes pension indbetaler Forbundet 18 % af bruttolønnen. Herudover er der automatisk afsat 2,2 % af VE-procenten til pension, medmindre medarbejderen har givet lønkontoret besked om andet.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag indbetales af forbundet til Københavnske Journalisters Pensionsfond eller efter anvisning af pensionsfonden til en pensionskasse, som står under Forsikringsrådets tilsyn, eller en forsikringsmæssig pensionsordning, som kan godkendes af Finansministeriet, og som giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag kan overføres til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

§ 18 Seniorordning

Pr. 1. april 2022 er følgende senioraftale gældende:

Stk. 1 Formål

Formålet med seniorordningen er:

- At HK fremmer en individuel og aktiv seniorpolitik
- At fastholde seniormedarbejdere
- At der er nogle rimelige økonomiske vilkår ved anvendelse af seniorordningen

Stk. 2 Seniorsamtale

Leder og medarbejder er forpligtet til at afholde en årlig seniorsamtale fra medarbejderen fylder 59 år. Ved denne samtale drøftes eventuelle individuelle rammer for medarbejderens jobfunktioner og arbejdstid som senior, som tager højde for afvikling af aftalte antal senior VE-fridage jf. stk. 3. Det skal ligeledes skriftligt aftales, hvornår senior VE-fridagene skal afholdes det kommende år, når medarbejderen fylder 60 år.

Afvikling af seniorfridage kan aftales fleksibelt ud fra hensynet til medarbejderens ønske og arbejdets udførelse.

Der skal årligt fjernes arbejdsopgaver svarende til omfanget af seniorfridage til afvikling.

Aftale om afvikling af seniorfridage forudsætter enighed mellem medarbejder og leder. Medarbejderen er forpligtet til at inddrage klubben, såfremt enighed om afvikling ikke opnås.

Stk. 3 Finansiering

Medarbejderen finansierer den nedsatte arbejdstid ved anvendelse af senior VE-fridage.

Medarbejderen har ret til årligt at anvende op til 40 senior VE-fridage. Medarbejderen har ret til at placere senior VE-fridage som en ugentlig fridag.

Det er medarbejderens ansvar at sikre, at VE-kontoen ikke går i minus.

§ 19 Forsikringer

Medarbejdere under denne overenskomst er omfattet af de mellem parterne aftalte forsikringer vedrørende heltidsulykke, gruppeliv, kritisk sygdom og erhvervsrejser i udlandet. Dækningssummen ajourføres i overensstemmelse med forsikringsaftalernes reguleringsbestemmelser.

Medarbejdere, der måtte opfylde betingelserne, omfattes af en sundhedsordning pr. 1. april 2025.

§ 20 Arbejdsredskaber

Forbundet stiller relevante, tidssvarende arbejdsredskaber, herunder en tjenestetelefon og bredbåndsforbindelse, til rådighed for den enkelte medarbejder.

Forbundet betaler et abonnement på en landsdækkende valgfri avis dækkende alle ugens dage. Den ansatte kan vælge mellem en trykt eller en digital avis.

§ 21 Kompetencefond

OK-fællesskabets aftale tiltrædes. Se bilag 6, dog med den ændring, at procentfordelingen på 75 % / 25 % på hhv. individuelle/tværgående forløb udgår.

Der anvendes 1,8 % af lønsummen til kompetencefonden.

§ 22 Tillidsrepræsentantbestemmelser

Fællesbestemmelse med OK-fællesskabet.

Stk. 1 Klubtilhørsforhold

Medarbejdere under denne overenskomst skal være medlem af HK og den respektive klub.

For journalister gælder, at de ud over medlemskabet af den stedlige klub skal være medlem af Dansk Journalistforbund.

Stk. 2 Valg af tillidsrepræsentant

Hver af klubberne vælger en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års ansættelse i Forbundet.

Stk. 3 Valg af stedfortræder

Endvidere vælges der en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten og er således omfattet af samme bestemmelser som denne.

Valgene anmeldes henholdsvis via HK Service Hovedstaden og Dansk Journalistforbund til Forbundet.

Stk. 4 Varetagelse af tillidshvervet

Tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder har krav på at udføre nødvendigt fagligt arbejde i arbejdstiden.

Den omstændighed, at vedkommende er valgt til tillidsrepræsentant eller stedfortræder, må ikke forringe vedkommendes vilkår i Forbundet eller føre til afskedigelse.

Hvis der opstår uoverensstemmelser mellem tillidsrepræsentanten/-stedfortræderen og Forbundets ledelse, der ikke kan løses ved lokal forhandling, skal sagen gøres til genstand for fagretlig behandling så hurtigt som muligt.

Stk. 5 Frikøb og efteruddannelse

Der kan mellem Forbundets HR og den respektive klub indgås aftale om frikøb af klubformanden. Tillidsrepræsentanten deltager på lige fod med øvrige medarbejdere i medarbejderudviklingssamtaler og øvrige udviklingsaktiviteter. I forbindelse med aftale om frikøb, aftales hvilken ledelsesrepræsentant, der er ansvarlig for gennemførelsen af disse aktiviteter.

Ved tillidshvervets ophør har tillidsrepræsentanten ret til en faglig efteruddannelse, der måtte være ønsket/påkrævet i forbindelse med tilbagevenden til det tidligere hhv. nye job. Efteruddannelsesbehovet aftales mellem den uddannelsesansvarlige og den afgangende tillidsrepræsentant. Rammen for uddannelses- og udviklingsaktiviteterne fastlægges under hensyntagen til tillidshvervets længde og udviklingen inden for det pågældende område som tillidsrepræsentanten skal genindtræde i hhv. de nye opgaver som tillidsrepræsentanten skal overtage.

Stk. 6 Arbejds miljø- og SU-repræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter og medlemmer af samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget er omfattet af bestemmelserne i stk. 4 om varetagelse af tillidshvervet.

Stk. 7 Klubmøder

Der gives medarbejderne mulighed for, efter aftale med HR, at afholde de nødvendige klubmøder i arbejdstiden. Afholdelse af klubmøderne skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det daglige arbejde.

Stk. 8 Journalistklubben

Journalistklubben repræsenterer medarbejderne under denne overenskomst i alle forhold, bortset fra forhandlinger vedrørende kommunikationschefernes lønvilkår. Kommunikationscheferne forhandler selv bestemmelser om løn med Forbundets ledelse og kan selvstændigt tage initiativ til disse forhandlinger. Kommunikationscheferne kan endvidere lade sig repræsentere ved forhandlinger, der alene angår kommunikationscheferne som gruppe eller som medlemmer. Journalistklubben har ret til at lade sig repræsentere ved samtlige forhandlinger.

§ 23 Retsforhold

Stk. 1

Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning eller brud på gældende overenskomst eller aftaler, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

Stk. 2 Interessekonflikt

På områder, hvor de implicerede parter ikke opnår enighed i interessetvister, herunder fornyelse af overenskomst, etableres et nævn, hvortil hver af parterne udpeger 2 medlemmer.

Nævnet vælger i forening en opmand, der leder nævnets forhandlinger og afsiger kendelse.

Opnås der ikke enighed om valg af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

De spørgsmål, der opnås enighed om, eller som afgøres ved kendelse af opmanden, får virkning fra det tidspunkt parterne måtte aftale.

Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, enten ved forhandling eller jf. ovennævnte.

Stk. 3 Fortolkning eller brud på overenskomsten

Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning eller brud på gældende overenskomst eller aftaler, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

Kan der ikke ved nævnte forhandling opnås enighed parterne imellem, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde:

Hver af parterne udpeger to voldgiftsmænd, og disse anbefaler i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og afsiger kendelse.

Det er alene Arbejdsretten, der udpeger opmanden, men parterne kan fremsende deres anbefaling.

Over for voldgiftsretten kan der nedlægges påstand om bod. En af voldgiftsretten afsagt kendelse har samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

§ 24 Socialt kapitel

Parterne er enige om, at der kan etableres fleksjobs inden for Journalistklubbens faglige område. Ved etablering af fleksjob sker lønindplacering på trin 48, medmindre andet aftales.

Såfremt Forbundet midlertidigt ansætter særligt udsatte ledige eller lignende, kan parterne aftale, at lønindplaceringen sker på et lavere løntrin end nævnt i § 3.

Ovenstående forhindrer ikke aftaler med jobcentrene om at tilbyde ulønnet arbejdsprøvning, virksomhedspraktik mm.

§ 25 Lønnede praktikanter

Praktikanter løn- og ansættelsesvilkår følger Dansk Journalistforbunds uddannelsesaftale med Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

Lønnen udgør:

Pr. 1. marts 2022 14.200 kr.

Der er tale om "lønnede praktikanter" dvs. at bestemmelsen anvendes på alle lønnede praktikanter, der ansættes inden for overenskomstens dækningsområde og ikke kun på praktikanter fra de traditionelle journalistuddannelser. Praktikanter der tilknyttes for at udføre projektopgaver mm (fra eksempelvis CBS) er dog fortsat ulønnede.

Praktikanter optjener ret til 5 feriefridage. Feriefridage kan ikke kapitaliseres.

Stk. 2

Det forudsættes, at journalistpraktikanter i Forbundet deltager i den samlede produktion af Forbundets kommunikationsvirksomhed, hvilket medfører arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Stk. 3

For arbejde på ubekvemme tidspunkter ydes et generelt tillæg til lønnen på 6.616,00 kr. pr. år (grundbeløb jf. KL 31. marts 2000). Pr. 1. april 2024 udgør beløbet 869,81 kr. pr. måned.

§ 26 Journalistiske/etiske regler

Ingen journalistisk medarbejder ansat i Forbundet kan pålægges at udføre arbejdsopgaver, der strider mod almindelige journalistiske/etiske principper. I tilfælde af fortolkningstvivil har den ansattes vægring ved at udføre en konkret opgave opsættende virkning, indtil tvivlsspørgsmålet er afklaret:

1. Ved vægring af udførelse af en konkret arbejdsopgave skal Forbundets ledelse og eventuelt tillidsrepræsentant kontaktes.
2. Uenigheden søges bilagt mellem de implicerede parter.
3. Opstår der mellem Forbundets ledelse og Journalistklubben i HK uenighed om fortolkning af eller brud på de journalistiske/etiske regler, søges uenigheden bilagt i henhold til § 23.

§ 27 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024 og er gældende indtil den 31. marts 2026.

Signeret ved protokollat den 11. oktober 2024

For Forbundet
Rasmus Darling
Klaus Matthiesen

For Journalistklubben
Mille Kjær Dreyer-Kramshøj
Annemette Schou Refsgaard
Louise Thye Munksgaard
Roshan Beier, Dansk Journalistforbund

Bilag 1 Fælles aftale om valgfrie elementer

Aftale om administration af valgfrie elementer.

Stk. 1

Medarbejderne optjener for hver måneds ansættelse følgende andele af en månedsløn (månedsløn = grundløn og tillæg - men eksklusive pension og ferietillæg).

VE-procenter kan ses i overenskomstens § 4 stk. 11.

Stk. 2

Det optjente element akkumuleres som en kontant saldo. Optjening beregnes på basis af hele måneders ansættelse.

Stk. 3

Det er aftalt, at der ikke beregnes pension af værdien af de valgfrie elementer.

Stk. 4

Pr. 1. september 2022 beregnes der feriepenge af VE.

Stk. 5

Det valgfrie element kan af den enkelte medarbejder sammensættes efter følgende retningslinjer:

Udmøntning som kontant udbetaling med lønnen 25. april

Lønkontoret sender hvert år i marts måned en mail, hvori du skal tage stilling, hvis du ønsker udbetaling med lønnen 25. april.

Du skal vælge, om hele eller en del af saldoen skal udbetales.

Du vælger udbetaling af et kontant beløb.

Udmøntning som kontant udbetaling med lønnen 25. november

Lønkontoret sender hvert år i oktober måned en mail, hvori du skal tage stilling, hvis du ønsker udbetaling med lønnen 25. november.

Du skal vælge, om hele eller en del af saldoen skal udbetales.

Du vælger udbetaling af et kontant beløb.

Udmøntning som pension

Lønkontoret sender hvert år i oktober/november en mail, hvori du skal tage stilling, hvis du ønsker udmøntning til pensionsopsparing.

Her skal du også tage stilling, hvis du vil formindske eller helt bortvælge udmøntning som pension.

Hvis du ikke framelder ordningen, vil den automatisk fortsætte i det følgende år!

Disse valg er bindende og foretages for ét år ad gangen.

Du vælger udmøntning af en procentdel. Den procentdel, du har valgt overføres direkte til din pensionskonto hver måned.

Udmøntning som månedligt tillæg

Lønkontoret sender hvert år i oktober/november en mail, hvori du skal tage stilling, hvis du ønsker udmøntning som månedligt tillæg til lønnen.

Her skal du også tage stilling, hvis du vil formindske eller helt bortvælge udmøntning som månedligt tillæg.

Hvis du ikke framelder ordningen, vil den automatisk fortsætte i det følgende år!

Dit valg er bindende og foretages for ét år ad gangen.

Du vælger udmøntning af en procentdel. Den procentdel, du har valgt udbetales med din løn hver måned.

Udmøntning som VE-fridage

Når du ønsker at afholde VE-fridage, registreres disse i TID Perspektiv (samme sted som ferie registreres).

Afholdelse af VE-fridage finder sted i henhold til aftale med nærmeste leder, under iagttagelse af sædvanlige retningslinjer for hensyn til arbejdets tilrettelæggelse og den daglige drift.

Der optjenes muligheden for at købe op til 10 VE-fridage om året.

Der kan afholdes 8 VE-fridage pr. år. Derudover kan der afholdes yderligere 2 VE-fridage, hvis der er enighed mellem leder og medarbejder. Der kan over 3 år akkumuleres op til 18 VE-fridage, der kan anvendes i sammenhæng.

Prisen på 1 VE-fridag er 0,42 % af din månedsløn (før skat), den måned du afholder fridagene x 12.

Bemærk, at der er betalt skat af saldoen på din VE-konto anført på din lønseddel. Skatten tilbageføres, hvis der afholdes VE-fridage.

Bemærk, at VE-kontoen aldrig må gå i minus.

Konvertering af VE-fridage til ekstra timer på fleks- eller normtidskontoen

Medarbejdere kan årligt konvertere op til 10 dage til deres fleks- eller normtidskonto således, at dagene kan afvikles på timebasis.

Opsparing samt tvungen udbetaling af valgfrit element

Du kan akkumulere din saldo i en periode på op til 3 år med henblik på en større kontant udbetaling eller afholdelse af en længere periode med feriefridage.

Såfremt saldoen udgør 3 års opsparing, udbetales den samlede saldo.

Ofte stillede spørgsmål:

Beskatning:

Hvorfor bliver jeg beskattet af VE-kontoen, når jeg ikke har fået pengene udbetalt?

Svar:

Af rent skattetekniske årsager, bliver du løbende beskattet af VE-kontoen.

Kombination af feriefridage og månedlig udbetaling:

Jeg ønsker 6 VE-fridage og resten udbetalt med månedslønnen.

Svar:

Du skal være opmærksom på, at da lønnen hele tiden stiger, mens "prisen" for en VE-fridag altid er 0,42 % af den aktuelle månedsløn på ferietidspunktet (x12), så stiger værdien af en VE-fridag samtidig med lønstigningerne.

Derfor er du nødt til at vælge omvendt – altså vælge eksempelvis 2 % udbetalt med lønnen hver måned, og så kan du herefter bruge 0,42 % til en VE-fridag, når VE-kontoen er stor nok.

VE-kontoen må aldrig gå i minus.

Hvor kan jeg se saldoen på min konto?

Svar:

Saldoen på din VE-konto står nederst på din lønseddel under punktet "Saldo Valgfrit Netto". Derudover kan du se saldoen i tidsregistreringssystemet.

Bilag 2 Aftale om overførsel af den 5. ferieuge samt ved feriehindring

Navn: _____

Cpr.nr.: _____

Afdeling/Sektor: _____

Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres det der står i overenskomsten, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al overført ferie afholdes.

Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, overføres uanset denne begrænsning.

Aftaler om afvikling (sæt kryds)

Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20 __ __.

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

Anden eller supplerende aftale:

Udbetaling af overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt at _____ feriedage udbetales. Der kan maksimalt udbetales det, som der står i overenskomsten.

Øvrige bestemmelser

Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

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

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

Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af denne aftale. Skemaet findes i en skrivbar version [HER](#)

Dato:

Leder

Medarbejder

Bilag 3 Kontrolforanstaltninger

1. Denne aftale er indgået mellem HK Danmark og OK-fællesskabet og Journalistklubben i HK.
2. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Inden kontrolforanstaltninger iværksættes skal den eller de relevante tillidsrepræsentanter orienteres om den påtænkte kontrolforanstaltning. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
3. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
4. Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
5. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.
6. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er, eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
7. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis i Arbejdsretten eller faglig voldgift.

Parterne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS, internet og om videoovervågning.

Fælles forståelse angående kontrolforanstaltninger

1. Indledning

I forbindelse med at parterne har aftalt "Aftale om kontrolforanstaltninger", har parterne drøftet forståelsen af, hvad der udgør en kontrolforanstaltning i aftalens forstand. Parterne er enige om, at den fortolkning, som følger af arbejdsretlig praksis efter DA/FH-aftalen om kontrolforanstaltninger også gælder forhold til parternes forståelse af aftalen.

Parterne har dog for at bidrage til ledere og medarbejderes forståelse af, hvad en kontrolforanstaltning er, udarbejdet nedenstående eksempler, således at det gerne skal være så klart som muligt, hvad der er en kontrolforanstaltning i aftalens forstand.

2. Formål

Hensigten med indførelsen af "Aftale om kontrolforanstaltninger" er ikke, at der skal være mere kontrol i Forbundet. Parternes hensigt med aftalen er derimod, at såfremt kontrol bliver anset for nødvendig eller hensigtsmæssig, så er der aftalt klare retningslinjer for, hvordan en sådan kontrol kan og må indføres.

3. Definition af kontrolforanstaltning

En kontrolforanstaltning er enhver foranstaltning, som har til hensigt at kontrollere, at arbejdet går sin normale gang, og hvor kontrolforanstaltningen giver arbejdsgiveren eller dennes repræsentant adgang til at kontrollere dette.

4. Oversigt over klassiske områder for kontrolforanstaltninger

I overordnet form kan hovedanvendelsesområdet for kontrolforanstaltninger eksemplificeres således:

- Visitation
- Arbejds- og tidskontrol
- Alkohol- og narkotest
- Helbredsundersøgelse
- E-mail, internet og sociale medier
- TV overvågning

Konkrete eksempler på hvad der er/ikke er kontrolforanstaltninger:

Eksempel 1:

Medarbejdere bliver bedt om at registrere hvor meget arbejdstid, de anvender på de enkelte sager med henblik på udelukkende at udarbejde statistik over hvor lang tid, der i gennemsnit anvendes på sagerne.

Dette er ikke en kontrolforanstaltning, da registreringen alene bruges til at udarbejde statistik.

Eksempel 2:

Medarbejdere bliver bedt om at registrere hvor meget arbejdstid, de anvender på de enkelte sager med henblik på udarbejdelse af statistik over hvor lang tid, der i gennemsnit anvendes på sagerne og for at sikre, at den enkelte faglige sagsbehandler ikke anvender for meget tid på de enkelte sager.

Dette er en kontrolforanstaltning, da foranstaltningen kan anvendes til at kontrollere, hvor lang tid den enkelte medarbejder anvender på sagerne.

Eksempel 3:

I økonomifunktionen skal der være 2 underskrivere på dokumenter, som medfører, at der udbetales eller overføres midler.

Dette er ikke en kontrolforanstaltning i forhold til "Aftalen om kontrolforanstaltninger", da der er tale om en sikkerhedsprocedure, som skal sikre, at der ikke sker uberettiget udbetaling af midler. Såfremt en ansat udbetaler, hvor der ikke som foreskrevet er 2 underskrifter, så vil det være en overtrædelse af de instrukser, som er givet for arbejdet.

Eksempel 4:

Indførelse af logning af de ansattes færden på internettet i arbejdstiden med henblik på, at arbejdstiden skal være effektiv. Dette er en kontrolforanstaltning.

Bilag 4 Forståelsespapir - ferie

Beregning af feriegodtgørelse ved fratrædelse

Ved fratrædelse afregnes feriegodtgørelse med 15,5%. Dog afregnes der 12,5% for optjeningsperioder, hvor der i forvejen er udbetalt ferietillæg. Se nedenstående 2 eksempler:

- En medarbejder fratræder 31. maj. Der er således ikke udbetalt ferietillæg for optjent ferie i perioden 1. september til 31. maj. For denne periode udbetales feriepengegodtgørelse med 15,5%.
- En medarbejder fratræder 31. juli. Der er for denne medarbejder udbetalt ferietillæg for optjent ferie i perioden 1. september til 31. maj. For denne del udbetales der 12,5% i feriegodtgørelse. For optjent ferie i perioden 1. juni til 31. juli er der ikke afregnet ferietillæg. For denne periode udbetales feriepengegodtgørelse med 15,5%.

Feriehindring – uafholdt ferie pga. feriehindring kan ikke længere udbetales

- Hvis medarbejderen ikke har afholdt al sin ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december på grund af sygdom, barsel eller anden feriehindring, overføres op til 4 ugers ferie til næste ferieafholdelsesperiode. Denne ferie kan ikke længere udbetales men skal overføres.

Bilag 5 Kompetencefonde i Forbundet

OK-fællesskabet, Journalistklubben samt 3F Køkken/kantine

Kompetencefondenes formål

Parterne er enige om, at medarbejdere, som trives og løbende udvikler deres kompetencer er væsentlige for, at Forbundet kan udvikle sig som organisation og som en attraktiv arbejdsplads, der både kan fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet.

Kompetencefondenes formål er tosidigt:

- For det første er formålet at give støtte til individuelle kompetenceudviklingsforløb
- For det andet er formålet at fremme initiativer, der medvirker til at udvikle forbundshusets arbejdspladser i form af særlige tværgående indsatsområder, som parterne beslutter.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er vigtig for, at opgaverne kan løses med høj kvalitet og effektivitet. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudviklingen skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med Forbundets og sektorenes mål og opgaver. Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces.

Målet med aftalen er at fremme udviklingsmulighederne for alle medarbejdere i forbundshuset, som er omfattet af overenskomsterne med OK-fællesskabet, Journalistklubben og 3F Køkken/kantine.

Kompetencefondenes midler er et supplement til de uddannelsesaktiviteter og den indsats, der i øvrigt finder sted i Forbundet.

Dækningsområde

Alle medarbejdere under OK-fællesskabets overenskomst er omfattet af kompetencefonden. Undtaget er studerende jf. bilag 1.

Medarbejdere fra Journalistklubben er omfattet af Kompetencefonden (bortset fra studerende).

Alle medarbejdere fra 3F Køkken/kantine er omfattet af Kompetencefonden.

Anvendelse

Kompetencefondens midler kan anvendes bredt til udgifter i forbindelse med medarbejderens kompetenceudvikling. Det vil sige til uddannelse og frihed til uddannelse.

Kompetencefondens midler kan anvendes som led i en individuel udviklingsplan for medarbejderen.

Individuelle kompetenceforløb skal ligeledes aftales under hensyntagen til eventuelle strategiske og/eller individuelle kompetenceplaner aftalt mellem den enkelte leder og medarbejderen.

Midlerne kan ikke anvendes til støtte til almindelig efteruddannelse og oplæring.

Forbruget af kompetencefondens midler opgøres ved overenskomstperiodens udløb.

Fra 1. januar 2022 dækker OK-fællesskabets kompetencefond omkostninger til frihed i op til 2 dage i forbindelse med opgaveskrivning pr. modul på kompetencegivende uddannelser.

Administration

Parterne har nedsat udvalg til at administrere kompetencefonde jf. nedenstående.

Udvalgene er sammensat paritetisk og har til hensigt at gennemføre indsatser rettet mod målgrupperne.

Udvalgene har selvstændig kompetence til at beslutte, hvordan midlerne anvendes og til at fastlægge retningslinjer for indsatsen.

Grundlag for administration:

1. Udvalgets arbejde

Der er nedsat 3 udvalg for hhv.

OK-fællesskabet	4 klubrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter
3F Køkken/kantine:	1 medarb.repræsentant	1 ledelsesrepræsentant
Journalistklubben:	2 klubrepræsentanter	2 ledelsesrepræsentanter

HR deltager i udvalgsarbejdet.

Udvalgene aftaler mødefrekvens.

Udvalgene aftaler, hvordan kompetencefondenes midler skal synliggøres over for medarbejdere og ledere.

Udvalgene skal sikre, at puljen kan anvendes til både individuelle forløb og til tværgående projekter, så vidt muligt ud fra en fordelingsnøgle med 75% til individuelle forløb og 25% til tværgående projekter. Dette gælder dog ikke for Journalistklubben.

2. Andre aftaler

- Ved individuelle forløb ydes medarbejderen fuld lønkomensation af fondens midler. Ved tværgående forløb ydes frihed med løn af de enkelte afdelinger/sektorer. Muligheder for VEU og FIU bør overvejes.
- Deltagelse i uddannelse skal for den enkelte medarbejder altid være godkendt af den daglige leder.
- Der skal være konsensus i udvalget, ellers udmøntes ingen puljemidler.

3. Puljeopgørelse

- Puljerne opgøres, og der tilskrives puljemidler hvert år. Denne liste fremsendes herefter til de respektive udvalg.
- Puljerne opgøres særskilt på de 3 områder på baggrund af lønsummen i perioden 1. juli til 30. juni. Lønsum = løn + tillæg. Denne sum ganges med den individuelle afsatte procentdel.

Bilag 7 Overgangsordninger aftalt ved tidligere overenskomstforhandlinger

Fra OK-forhandlingerne 2008-2011

Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejdere der er ansat før den 12. november 2008, har ret til fratrædelsesgodtgørelse jf. overenskomsten ved egen opsigelse, og bibeholder denne rettighed som en personlig ordning.

Normtid og/eller joborienteret tid:

Ingen medarbejdere ansat før 5. august 2009, kan få ændret deres ansættelsesform fra joborienteret tid til normtid uden samtykke.

Inspirationsfri

Stk. 1

Medarbejdere ansat før 1. januar 2009 har ret til inspirationsfrihed, svarende til 4 arbejdsdage om året. Inspirationsfrihed optjenes gennem minimum et og maksimum fire år og afholdes som sammenhængende periode på max. 16 dage eller som enkelte dage.

Stk. 2

Medarbejderen har ret til at konvertere op til 4 dage fra det foregående optjeningsår til udbetaling med maj-måneds løn. Hver dag svarer til 0,4 % af bruttolønnen.

Stk. 3

Placering af inspirationsfri aftales i god tid inden med lederen. Placering sker som hovedregel i sammenhæng med den årlige hovedferie.

Under den tjenestefri periode afregnes løn og pensionsbidrag på sædvanlig måde, ligesom øvrige rettigheder, der er knyttet til ansættelsesforholdet, herunder optjening af lønanciennitet, feriedage og særlig feriegodtgørelse samt forsikringsordninger m.v., bevares under den tjenestefri periode.

Der ansættes som udgangspunkt vikar under medarbejderens inspirationsfrihed. Dog skal der i hvert enkelt tilfælde foretages en vurdering af omfanget af vikardækningen. Vurderingen af det faktiske vikarbehov sker i samarbejde med Journalistklubben under størst muligt hensyn til HK Danmarks økonomiske ressourceforbrug, udførelsen af arbejdsopgaverne og de tilbageblevne medarbejderes arbejdssituation.

Der er enighed om, at medarbejdere ikke må påtage sig lønnet beskæftigelse under den tjenestefri periode.

Ved fratræden opgøres og udbetales optjent inspirationsfrihed med sidste lønudbetaling.

Fra OK-forhandlingerne 2015-2018

Lønninger for medarbejdere ansat før 1. oktober 2015.

Medarbejdere ansat før 1. oktober 2015, følger løntrin i 2013-overenskomsten samt udvidelsen til trin 51 og trin 53, der kan tildeles efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Løn normtid

For medarbejdere ansat på normtid er lønnen aftalt indplaceret i følgende løntrin i henhold til de for kommunale tjenestemænd gældende løntrin (KTO april 2010-niveau).

Løntrin 50 + særligt tillæg 9.465,54 kr. årligt
(KL-niveau 31. marts 2000).
Månedsløn pr. 1. april 2024 i alt 52.004,78 kr.

Løn joborienteret tid

For medarbejdere ansat på joborienteret tid er lønnen aftalt indplaceret i følgende løntrin i henhold til de for kommunale tjenestemænd gældende løntrin:

Løntrin 52 + særligt tillæg kr. 3.155,18 årligt (KL-niveau 31. marts 2000).

Månedsløn pr. 1. april 2024 i alt 64.208,60 kr.

Fra OK-forhandlingerne 2018-2021

Intet.

Fra OK forhandlingerne 2021-2024

Intet.

Fra OK forhandlingerne 2024-2026

Ferie

Gældende for nyansatte ansat før 1. juni 2024.

For alle nyansatte udbetales fuld løn under ferie, dog modregnes eventuelle feriepenge optjent forud for ansættelsen i Forbundet. Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der tiltræder efter tidligere ansættelse i en HK-afdeling.

Nyansatte kan i stedet for udbetaling af fuld løn under ferie vælge at afholde ferie med lønafkorting. Ved afholdelse af ferie med lønafkorting fastsættes divisor i henhold til gældende ferielov.

Arbejdsgrupper

Det er aftalt, at der i overenskomstperioden nedsættes arbejdsgrupper, der skal arbejde med:

- Sammenlægning af HK Danmarks overenskomster
- Etablering af Hovedaftale
- Udvikling af VE-pakker (se * nedenfor)
- Arbejdstid
- Kompetencefond.

Arbejdet igangsættes hurtigst muligt. Parterne er enige om at prioritere udviklingen af VE-pakker og arbejdstid.

*** Udvikling af VE-pakker**

Med udgangspunkt i Journalistklubbens forslag til VE-pakker nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af Journalistklubben, OK-fællesskabet og ledelsen, der bl.a. behandler følgende pakkemuligheder:

1. Mulighed for at købe en 7. ferieuge (5 ekstra VE-dage), hvor VE-procenten tilsvarende justeres ned, så udgiften fordeles over 12 måneder.
2. Mulighed for at købe en 7. og 8. ferieuge (10 ekstra VE-dage), hvor VE-procenten tilsvarende justeres ned, så udgiften fordeles over 12 måneder.

Når de administrative/systemmæssige forudsætninger for implementering er til stede, skal de aftalte pakker kunne stilles til rådighed for samtlige medarbejdere omfattet af VE-ordningen.