

01.05.2023 – 30.04.2025

***Overenskomst
mellem
Dansk Journalistforbund
og
A4Medier***

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten er indgået mellem A4Mediers Redaktionelle Medarbejderforening/Dansk Journalistforbund og A4Medier.

Stk. 2. Overenskomsten vedrører de redaktionelle medarbejderes – journalister, pressefotografer, layout-folk og bladtegnere – løn- og arbejdsvilkår ved A4Medier.

Stk. 3. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se bilag). Kopi af kontrakten tilgås medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Opslag af stillinger omfattet af nærværende overenskomst forelægges tillidsrepræsentanten inden offentliggørelse. Forud for ansættelser konsulteres tillidsrepræsentanten, der har indstillingsret på baggrund af konkrete ansøgninger.

Stk. 3. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund trufne aftaler.

Stk. 4. Såfremt en medarbejder er fraværende i mere end 4 sammenhængende uger, som ikke skyldes ferie, afspadsering, efteruddannelse eller anciennitetsorlov, forhandles vikardækningen med tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Eksterne freelance-leverandører kan anvendes i henhold til "Protokollat om anvendelse af freelancere"

Stk. 6. Ved enighed mellem parterne kan der åbnes mulighed for at beskæftige medarbejdere på særlige vilkår. Det gælder nuværende ansatte, der på grund af nedsat arbejdsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår, personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender eller ledige omfattet af Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer inkl. ½ times daglig pause.

Stk. 2. Arbejdstiden tilrettelægges som 5-dages-uge og således, at medarbejderne har fri i videst muligt omfang og mindst hver anden weekend. Det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt over de 5 arbejdsdage. Søgnehelligdage, sygedage og andet fravær med løn efter overenskomsten fratrækkes den aftalte arbejdstidsnorm.

Stk. 3. Arbejde, der efter aftale udføres på lørdage, søndage, søgnehelligdage eller andre aftalte fridage eller i tidsrummet 17.00 – 08.00 på hverdage, opgøres som 1½ time for hver time.

Stk. 4. Arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder eller med dennes indforståelse ud over 37 timer ugentligt eller ud over den aftalte vagtplan, er overarbejde.

Stk. 5. Overarbejde skal så vidt muligt afspadseres. Afspadsering sker i forholdet 1:2. Er medarbejderen og ledelsen enige herom, kan compensationen i stedet gives som betaling, beregnet pr. time som medarbejderens samlede månedsløn : 160 + 100%.

Stk. 6. Efter lokal enighed kan arbejdstidsbestemmelsen fraviges. Der kan således med enkeltpersoner eller redaktioner aftales selvtilrettelagt arbejde, en opgørelsesperiode der følger udgivelsesfrekvensen, eller der kan aftales fravigelser begrundet i særlige korterevarende begivenheder. Aftaler af denne karakter forudsætter enighed mellem ledelse, medarbejder/gruppe og tillidsrepræsentant. Arbejdstiden kan dog jf. EU-direktiv ikke gennemsnitligt overstige 48 timer ugentligt. Arbejde ud over 48 timer i en enkelt uge er altid overarbejde.

Stk. 7. I forbindelse med vagt- og ferieplanlægning udpeges en medarbejder til at deltage i udarbejdelsen sammen med ledelsen.

§ 4. Nedsat tid

Stk. 1. Såfremt medarbejderen måtte ønske det, kan der med ledelsens accept indgås aftale om arbejde på nedsat tid. Arbejdstidsnedsættelsen kan indgås for en bestemt periode, hvorefter medarbejderen vender tilbage til fuld tid, eller arbejdstidsnedsættelsen kan indgås som en løbende aftale, der kan opsiges med tilbagevenden til fuld tid med 3 måneders varsel.

Stk. 2. Medarbejdere, der afslutter barselsorlov efter overenskomstens indgåelse, kan efter aftale få nedsat arbejdstiden til 28 timer ugentligt i en periode af højst tre måneder med en tilsvarende reduktion i lønnen.

Stk. 3. Medarbejdere, der er fyldt 60 år, kan efter aftale få nedsat arbejdstiden til 28 timer ugentligt med en tilsvarende reduktion i lønnen. I forbindelse med en arbejdstidsnedsættelse efter denne bestemmelse kan den pågældende medarbejder ikke gøre krav på at bevare sit tidligere arbejdsområde.

§ 5. Løn

Stk. 1. Medarbejderne lønnes med en grundløn, der pr. 1. maj hvert år forhøjes efter forhandling mellem overenskomstens parter – dog mindst med 150 kr. Lønforhøjelse som følge af overenskomstaftalte grundlønssstigninger kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

Stk. 2. Den månedlige grundløn udgør pr. 1. maj 2023 29.598 kr. Pr. 1. maj 2024 stiger grundlønnen til 30.224 kr.

Stk. 3. Ud over den i stk. 1 nævnte grundløn ydes der ved ansættelsen personlige tillæg efter forhandling mellem virksomheden og medarbejderen. Det personlige tillæg udgør differencen mellem grundlønnen og medarbejderens "markedsværdi" og skal således modsvare medarbejderens personlige kvalifikationer, uddannelse, erhvervs erfaring og særligt fagkendskab i relation til stillingens indhold og ansvar.

Stk. 4. Regulering af de personlige tillæg sker pr. 1. maj hvert kalenderår. Den lønsum, der er til rådighed for regulering af de personlige tillæg udgør pr. 1. maj 2023 et beløb svarende til 306 kr. pr. medarbejder, og pr. 1. maj 2024 et beløb svarende 396 kr. pr. medarbejder. Principperne for lønsummens fordeling forhandles med tillidsrepræsentanten. Hver medarbejder har i forbindelse hermed ret til en personlig samtale med ledelsen om sine løn- og ansættelsesvilkår, hvori tillidsrepræsentanten kan deltage, såfremt medarbejderen ønsker det. Meddelelse om den endelige regulering tilgår såvel den enkelte medarbejder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels- eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

Stk. 6. Lønsummen til regulering af personlige tillæg fastsættes under hensyntagen til øvrige overenskomstmæssige stigninger, økonomien i virksomheden, medarbejdernes indsats i årets løb, udviklingen i forbrugerpristallet samt den generelle lønudvikling og lønudviklingen på øvrige journalistiske arbejdspladser i København.

Stk. 7. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

§ 6. Ferie, fridage og orlov

Stk. 1. Alle fastansatte medarbejdere har ret til 6 uger ferie om året, jf. Ferieloven, hvilket betyder at der optjenes 2,5 feriedag pr. måned (i perioden fra 1. september 2020 til 31. december 2020 dog kun 2,08 feriedage pr. måned).

Stk. 2. Medarbejderne har ret til at afvikle fire ugers sommerferie i tiden 1. maj til 30. september, mindst tre af ugerne kan kræves afviklet i sammenhæng.

Stk. 3. Ferierne tilrettelægges under hensyn til arbejdet på redaktionen. Ferie afvikles så vidt muligt i sammenhæng. Medarbejderen har ret til, efter nærmere aftale med ledelsen, at afholde ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent. Ved fratræden modregnes eventuel for meget afholdt ferie i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Stk. 4. Ved fratræden indberettes og indbetales værdien af ikke-afholdte feriedage til Feriekonto med 15%.

Stk. 5. Det lovpligtige ferietillæg på 1 % udbetales i to rater: Med maj-lønnen (på baggrund af lønnen for perioden fra 1. september til 31. maj) og med august-lønnen (på baggrund af lønnen for perioden fra 1. juni til den 31. august). Derudover udbetales et ferietillæg på 1 % med maj-lønnen på baggrund af lønnen det forrige kalenderår. Beregningen sker efter reglerne i Ferieloven.

Stk. 6. Grundlovsdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag er betalte fridage, når de falder på en almindelig arbejdsdag.

Stk. 7. Medarbejdere omfattet af overenskomsten råder pr. 1. maj over 1,5 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing (Fritvalgsordning). Den enkelte medarbejder skal en gang årligt, senest den 30. november, vælge, om pengene for det kommende år skal bruges til pension eller ferietillæg eller feriefridage.

1 feriedag koster 0,5 %. Ordningen administreres i henhold til lokalaftale herom (se bilag).

Stk. 8. Overenskomstpartnerne tiltræder "Aftale om ferieoverførsel" (se bilag til overenskomsten), som er indgået mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Stk. 9. Medarbejderne har, med et varsel på 2 måneder til en måneds begyndelse, ret til at afholde ulønnet orlov i op til 12 måneder, hvis varslet er afgivet inden den 20. i måneden (ellers er varslet 3 måneder).

Den nærmere placering af orloven sker efter forhandling med ledelsen.

Forlængelse af en orlov, uanset om denne er kortere end 12 måneder, skal aftales med ledelsen. Der skal gå mindst 12 måneder fra afslutningen af en orlovsperiode, før retten til orlov genindtræder.

Medarbejderen har ikke ret til at udføre arbejde i orlovsperioden, der konkurrerer med A4Medier.

§ 7. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1. Der er enighed om, at efteruddannelse/vedligeholdelse af kvalifikationer og opgradering af kvalifikationer er en fælles opgave for medarbejderforeningen, den enkelte medarbejder og A4Medier.

Stk. 2. Alle medarbejdere har ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale, som bl.a. skal udmøntes i en uddannelsesplan. Den enkelte medarbejder skal gå aktivt ind i uddannelsessamtalen og -planen.

Stk. 3. Medarbejderne har - med et udgiftsloft på 10.000 kr. - ret til en uges betalt journalistisk relevant efteruddannelse pr. år med fuld løn under kursusdeltagelse. Dyrere kurser finansieres med træk på fremtidige efteruddannelsesdage, som hver har en værdi af 2.000 kr. Ikke udnyttede efteruddannelsesuger kan ikke overføres til efterfølgende kalenderår (se dog stk. 4).

A4Medier er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond som fuldt betalende medlem.

Stk. 4. Behov for længerevarende efteruddannelse forhandles med ledelsen. Efteruddannelsesretten kan efter aftale sammenspares over tre år. Der er enighed om at

tilskynde medarbejderne til deltagelse i relevante kurser udbudt af Mediernes Efteruddannelse.

Stk. 5. Efteruddannelsen behøver ikke at blive afviklet i hele uger, men kan afvikles som enkelte dage, hvis det er relevant i forhold til de konkrete kursustilbud. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant journalistisk efteruddannelse kan finde sted efter særlig aftale i det enkelte tilfælde.

Stk. 6. Ledelsen kan ikke nægte medarbejdere tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

Stk. 7. Ved afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold, har medarbejderen ret til at afholde tilgodehavende efteruddannelse (maksimalt 1 uge). En efteruddannelsesuge er optjent, når der ved fratræden er gået mindst et halvt år fra seneste afholdte efteruddannelse, og fratrædelsen sker i et nyt kalenderår. Er anvendelsen af den årlige efteruddannelsesuge ikke aftalt på forhånd, afsættes et rammebeløb hertil, udregnet som virksomhedens gennemsnitlige samlede omkostninger pr. efteruddannelsesuge for de redaktionelle medarbejdere gennem de seneste 3 kalenderår, som alene kan udbetales efter regning til omkostninger forbundet med efteruddannelsen. Der aftales en konkret tidsfrist for beløbets anvendelse, der giver medarbejderen gode muligheder for at vælge efteruddannelse, der kan indgå i en jobplan for ny beskæftigelse, dog ikke senere end 12 måneder efter afskedigelsesdatoen. Afholdes efteruddannelsen efter medarbejderens fratræden, udbetales ikke løn under kurset.

§ 8. Sygdom, graviditet og adoption

Stk. 1. Der ydes fuld løn inkl. tillæg under sygdom. Graviditetsbetinget sygdom ligestilles med almindelig sygdom.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn under 15 år.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til fravær fra arbejde på grund af graviditet og barsel og adoption efter den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 4. Der ydes fuld løn, svarende til løn under sygdom, under fravær i forbindelse med graviditet og barsel i følgende omfang:

- En kvindelig medarbejder, som er fraværende på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen, oppebærer sædvanlig løn.
- Efter fødslen oppebærer kvindelige medarbejdere sædvanlig løn i 10 ugers barselsorlov.
- For mandlige medarbejdere/medmødre tilkommer der disse ret til sædvanlig løn under op til 2 ugers fædreorlov, som placeres inden for de første 10 uger efter fødslen.

En medarbejder har ret til fuld løn i op til 14 uger af den fælles forældreorlov. Forældreorloven placeres i uge 11-46 efter fødslen.

Stk. 5. En medarbejder, der udnytter den resterende ret til barselsorlov uden løn på fuld dagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordning

efter overenskomsten, samt til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om medarbejderen havde været normalt lønnet under denne del af barselsorloven.

Stk. 6. Ved adoption er adoptanter berettiget til løn i samme omfang og under samme betingelser, som ved graviditet og barsel – hvis og i bekræftende fald i det tidsrum de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Registrerede partnere kan indtræde i de biologiske forældres rettigheder.

Stk. 7. I det omfang, lovgiver måtte ændre på reglerne om barselsorloven mv. får dette ingen konsekvenser for ovenstående. I det omfang eventuelle ændringer måtte betyde en udvidelse af adgangen til barselsorlov mv., vil spørgsmålet om eventuel honorering ud over det ovenfor skitserede kunne forhandles i forbindelse med næste overenskomstforhandling.

Stk. 8. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn er betinget af, at medarbejderen efter kapitel 7 i Lov om Dagpenge i fraværperioden er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren. Medarbejderen medvirker i nødvendigt omfang ved refusion af dagpenge m.v.

§ 9. Pension

Stk. 1. Medarbejdere pensionsforsikres i overensstemmelse med aftalen mellem Mediernes Pension (MP) og det af MP valgte forsikringsselskab eller pengeinstitut.

Stk. 2. Præmien fordeles med 9,2 % til virksomheden og 4 % til medarbejderen af den samlede løn. Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger, og pensionsbidragene indbetales af virksomheden til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, MP har truffet aftale med.

Stk. 3. Med virkning fra 1. januar 2024 ændres ovenstående præmiefordeling, således at virksomheden betaler 10,6% og medarbejderen 2,6%.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter 3 års ansættelse forlænges varslet fra bladets side til 5 måneder, og herudover med en måned for hvert efterfølgende tredje ansættelsesår, dog max. 8 måneder.

Stk. 2. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 3. Ingen opsigelse begrundet i den enkeltes forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig og begrundet advarsel. Denne skriftlige advarsel er forinden forelagt

tillidsrepræsentanten til orientering. En advarsel er tidsmæssigt begrænset til tre måneder og skal give medarbejderen præcis vejledning i, hvordan forholdet kan rettes. Påstand om urimelige afskedigelser behandles efter overenskomstens § 11.

Stk. 4. Ved opsigelse begrundet i virksomhedens forhold ydes nedenstående godtgørelse. Funktionærlovens § 2 A er indarbejdet i disse godtgørelser.

Efter 2 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Efter 5 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Efter 8 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Efter 10 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

Efter 12 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 5 måneders løn.

Efter 15 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Efter 18 års ansættelse ydes en godtgørelse svarende til 7 måneders løn.

Stk. 5. I tilfælde af en medarbejders død tilfalder der fra dødsdagen at regne ægtefælle, subsidiært livsarvinger i henhold til lovgivning eller testamente og mere subsidiært samlever, der har levet sammen med den pågældende i minimum 3 år, et beløb svarende til 3 måneders løn udbetalt efter de i overenskomsten aftalte terminer og beregnet som et gennemsnit af den løn, som den pågældende medarbejder har oppebåret. Bestemmelsen træder i stedet for Funktionærlovens § 8.

§ 11. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om fortolkning og brud på denne aftale skal forelægges og endeligt afgøres af Fagligt Fællesudvalg.

Stk. 2. Det Faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver af aftalens parter udpeger 2. I tilfælde af at enighed ikke kan opnås efter første møde i Det Faglige Fællesudvalg, kan hver af parterne beslutte, at sagen skal videreføres ved deltagelse af upartisk opmand.

Stk. 3. Opmanden indkalder på begæring herom snarest gørligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomst, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i Det Faglige Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det Faglige Fællesudvalg.

Stk. 4. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på bladet i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i Fagligt Fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt mulig rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen. Videreføres sagen til behandling i Det Faglige Fællesudvalg, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 5. Hvis Det Faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i bladets eller medarbejderens forhold, kan Det Faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem bladet og medarbejderne har lidt, eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder det Faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan Det Faglige Fællesudvalg bestemme, at bladet 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.

§ 12. Tillidsrepræsentantbestemmelser.

Stk. 1. Medarbejderne har, når der på virksomheden er 5 eller flere redaktionelle medarbejdere ansat, ret til at vælge en tillidsrepræsentant og en stedfortræder for denne. Hvor intet andet er nævnt, indgår stedfortræderen med lige vilkår i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter. Valget foregår i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Tillidsrepræsentanten er berettiget til på medarbejdernes vegne at forelægge fælles synspunkter for virksomhedens ledelse.

Stk. 2. Samarbejdet i virksomheden foregår efter principperne i Lov om information og høring af lønmodtagere uanset antal ansatte i virksomheden, idet tillidsrepræsentanten repræsenterer medarbejderne i det daglige samarbejde. Det indgår i samarbejdet, at tillidsrepræsentanten høres i alle spørgsmål af betydning for de ansattes løn- og ansættelsesvilkår samt virksomhedens personalepolitik generelt, og tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen af ferie- og efteruddannelsesplaner. Nedsættes et samarbejdsudvalg, sker dette efter principperne i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

Det er i øvrigt tillidsrepræsentantens opgave ikke alene at varetage medarbejderinteresser. Tillidsrepræsentanten har den samme forpligtelse som ledelsen til at bidrage til et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver i arbejdstiden. Endvidere tilsikres medlemmerne af medarbejderforeningens bestyrelse ret til at deltage i faglige møder på forbundsplan i arbejdstiden. Såfremt medlemmerne af medarbejderforeningens bestyrelse er forhindret i at deltage i faglige møder, kan et tilsvarende antal stedfortrædere efter nærmere aftale med ledelsen udpeges i den øvrige medarbejderkreds.

Stk. 4. Deltagelse i faglige møder efter denne bestemmelse skal varsles over for ledelsen senest fire uger før, møderne finder sted. Medlemmer af medarbejderforeningens bestyrelse kan deltage i møder, der afholdes i henhold til virksomhedsnævnsaftalen, dog uden tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges med mindre tvingende grunde taler derfor. Denne beskyttelse gælder dog kun for stedfortræderen, når der er 10 eller flere ansatte medarbejdere, undtagen perioder, hvor stedfortræderen grundet tillidsrepræsentantens længerevarende fravær er trådt i dennes sted. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten gælder indtil 1 år efter dennes afgang som tillidsrepræsentant.

Stk. 6. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant behandles efter de § 11 nævnte regler.

§ 13. Ophavsret

Stk. 1. Parterne er enige om, at redaktionelle medarbejdere ansat under A4Medier nyder beskyttelse for det af dem producerede redaktionelle stof i henhold til ophavsretsloven.

Stk. 2. A4Medier erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle rettigheder til brug af det tjenstligt producerede stof inden for A4Medier's normale virksomhed.

Stk. 3. A4Medier er berettiget til uden vederlag at overdrage det redaktionelle stof produceret af avisens medarbejdere til anvendelse i andre medier. Dog undtaget videresalg, som er omtalt i stk. 6 og 7.

Stk. 4. Alle redaktionelle medarbejdere ansat på overenskomsten modtager som kompensation for den i stk. 3 beskrevne videreudnyttelsesret et månedligt honorar på 300 kr.

Stk. 5. I forbindelse med forhandlingerne om en fornyet overenskomst fremlægger A4Medier over for tillidsrepræsentanten materiale om A4Medier's videreudnyttelsesaktiviteter og effekten af disse samt om økonomien i virksomheden.

Stk. 6. Ved ad hoc videresalg af tjenstligt produceret stof, der indbringer A4Medier kontant betaling som modydelse, betaler A4Medier 40% af salgsprisen til deling mellem de individuelle rettighedshavere.

Note: De individuelle rettighedshavere er de(n) medarbejder(e), der har medvirket til den pågældende artikel mv. på en sådan måde, at de har opnået en selvstændig ophavsret.

Stk. 7. Ved løbende kontraktbundne aftaler mellem virksomheden og tredjepart om levering af tjenstligt produceret stof fra virksomheden til tredjepart betaler virksomheden 40% af kontantbetalingen til deling mellem de redaktionelle medarbejdere.

Stk. 8. A4Medier forpligter sig til ved videresalg efter stk. 6. og 7. at opnå den for begge parter bedst opnåelige kontantbetaling ved salg til tredjepart. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om aftaler med tredjepart og salgsprincipperne i disse.

Stk. 9. A4Medier tilstræber ved videreudnyttelse og videresalg udelukkende at overdrage det pågældende stof til seriøse aftagere, der alene vil anvende stoffet i seriøs sammenhæng på en etisk forsvarlig måde. I forbindelse med videreudnyttelse og videresalg skal medarbejdernes navn eller mærke anføres, ligesom det skal fremgå tydeligt at stoffet er produceret til A4Medier.

Stk. 10. 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 og lignende. Parterne er endvidere enige om, at vederlag efter ovenstående bestemmelser ikke må påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller lokalt aftalte lønudvikling.

§ 14. Arbejdsredskaber

Stk. 1. Virksomheden betaler medarbejdernes udlæg og udgifter på rejser. De nærmere vilkår fastsættes i cirkulæreform.

Stk. 2. Kørsel, som virksomheden har accepteret finder sted i egen vogn, godtgøres med kilometerpenge efter statens regler.

Stk. 3. Medarbejdere under overenskomsten har ret til betalt(e) medieabonnement(er) op til maks. 4.500 kr. årligt (deltidsansatte forholds-mæssigt). Omfattet af denne ordning er ansatte i en ansættelsesaftale på minimum 3 måneder.

Derudover stilles en mobil arbejdstelefon, en bærbar computer samt mulighed for internetopkobling til rådighed.

§ 15. Etiske regler

Stk. 1. Ingen medarbejder kan pålægges opgaver, som strider mod den pågældendes samvittighed. Virksomheden følger medieansvarslovens "Vejledende regler for god presseskik".

Stk. 2. Der kan i samarbejde med medarbejderne fastsættes etiske regler for gaver, invitationsrejser og andet, der kan drage medarbejderens og virksomhedens uafhængighed af merkantile eller andre interesser i tvivl.

§ 16. Overenskomstens løbetid

Stk. 1. Overenskomsten er gældende fra 1. maj 2023 og indtil den, af en af parterne, opsiges med mindst tre måneders varsel til ophør, dog tidligst den 30. april 2025.

København, den 4. juni 2023

4/9-2023

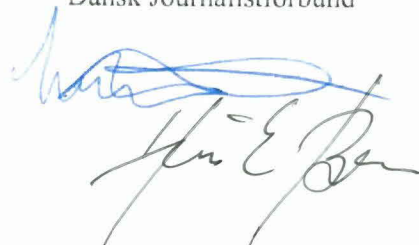
Sign. Kristian Madsen

for A4Medier



Sign. Julie Yapa Sørensen / Henrik Bruun

For A4Medier's Redaktionelle
Medarbejderforening/
Dansk Journalistforbund



Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem A4Medier og A4Medier's Redaktionelle Medarbejderforening/Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere m.v., som er vedlagt denne kontrakt som bilag, har undertegnede medarbejder indgået aftale om sidstnævntes ansættelse ved bladet som redaktionel medarbejder.

1. Medarbejderens navn: _____
adresse: _____
ansættes/ansattes (dato og årstal): _____
som: _____
på A4Medier, Vesterbrogade 67, 2.th., 1620 København V.

N.B. I tilfælde af stillingsændring siden ansættelse anføres denne.
Fra (dato og årstal) som: _____

2. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer. Enten selvtilrettelagt jf. overenskomstens § 3 eller i fast vagtskema jf. Lokalaftale om arbejdstidstilrettelæggelse.

3. Ved kontraktens oprettelse er lønnen sammensat således:

Grundløn kr.: _____
Personligt tillæg kr.: _____
Fradrag af egetbidrag på ____% til pension: _____
Udbetalt løn før skat kr.: _____

A4Medier betaler herudover ____% til medarbejderens pensionsordning, kr.: _____,
så der månedligt i alt ____% af den samlede løn svarende til kr.: _____

Den samlede løn og pension reguleres i henhold til overenskomstens § 5 og 9.

4. Medarbejderen har ret til 6 ugers ferie årligt, og det kontante ferietillæg på samlet 2% udbetales 30. april og 31. august, jf. overenskomstens § 6, stk. 5. Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er betalte fridage.

5. Til overenskomstens fritvalgsordning hensættes 1,5% af den ferieberettigende løn, som medarbejderen kan vælge at anvende til yderligere ferietillæg, til pensionsindbetaling eller som feriefridage (3 dage).

6. Medarbejderen får betalt medieabonnement(er) op til 4.500 kr. årligt (deltidsansatte ~~forholdsmæssigt~~), hvis ansættelsen løber ud over 3 måneder. Desuden bliver mobil arbejdstelefon, samt bærbar computer med internetopkobling stillet til rådighed på bopælen.

7. Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder: _____

8. Om sygdom, barselsregler og opsigelsesregler henvises til overenskomstens § 8 og 10.

9. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med A4Medier konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for bladet, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

9. Medarbejderen er ved ansættelsen gjort bekendt med de udnyttelsesrettigheder, der i kraft af overenskomstens § 13 overdrages til A4Medier som et led i ansættelsesforholdet.

10. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

Lokalaftale om arbejdstidstilrettelæggelse i henhold til § 3 stk. 6

1. For medarbejdere, ansat i henhold til hidtidig lokalaftale vedr. arbejdstidstilrettelæggelse som tillæg til overenskomsten for A4Medier gælder fortsat dennes bestemmelser:

- Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer inklusiv ½ times daglig pause
- Medarbejderne tilrettelægger selv deres arbejdstid, så der i gennemsnit arbejdes 37 timer om ugen. Arbejdstiden tilrettelægges så vidt muligt i en 5-dages-uge og så vidt muligt i tidsrummet 08.00-17.00. Sønnehelligdage, sygedage og andet fravær med løn efter overenskomsten fratrækkes den aftalte arbejdstidsnorm.
- Hvis medarbejderen over 3 måneder kan dokumentere, at ovenstående med den aktuelle bemanning af redaktionen og det fastlagte ambitionsniveau ikke kan lade sig gøre, optages forhandling med ledelsen med henblik på at bringe tingene i balance fremadrettet. Hvis det i den efterfølgende periode, ugevist indberettet til ledelsen i det aftalte system, godtgøres, at det stadig ikke kan lade sig gøre, udbetales de overskydende timer som overarbejdsbetaling i forholdet 1:1,5.

2. For vagtplans-ansatte medarbejdere på A4Medier's "Nyhedsdesk" gælder følgende:

- **Vagtplan:** Der udarbejdes vagtplan for tre måneder ad gangen. Medarbejderne kender vagtplanen senest en måned, inden den træder i kraft. Den enkelte medarbejders vagtskema tilrettelægges så vidt muligt således, at hver uge har to sammenhængende fridøgn, og at der maksimalt arbejdes 6 dage i træk, jf. arbejdsmiljølovgivningen. Vagtplanen lægges ud fra en ugenorm på 37 timer, og arbejde herud over afspadseres i forholdet 1:1,5.
- Såfremt medarbejderen ønsker at akkumulere afspadseringstimer til afholdelse på et senere tidspunkt (f.eks. pga. manglende ferieoptjening), kan overskridelse af ugenormen ske i begrænset omfang efter gensidig aftale med ledelsen til afspadsering i forholdet 1:1. Medarbejderen kan på samme måde efter eget ønske få lov til at blive undervagtsat i en uge mod, at de manglende timer afvikles som overvagtsætning 1:1 i de(n) følgende uge(r). TR bør løbende inddrages i aftaler herom mellem ledelse og medarbejdere.
- Medarbejdere kan i løbet af en vagtplan "bytte" vagter, såfremt det sker med respekt for arbejdsmiljølovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at vagtbytte godkendes af ledelsen. Såfremt vagtbytte inden for en vagtplan mellem medarbejdere betyder, at timetallet på en ugenorm overskrides, tælles den deraf følgende overskridelse af ugenormen ikke som afspadsering 1:1,5.
- **Frokost:** Nyhedsdeskens tre journalister optager to kuverter i frokostordningen, og der fratrækkes 2/3 af egenfinansieringen på 400 kr. pr. medarbejder pr. måned. På weekend- og helligdage har medarbejderne mulighed for at få refunderet indkøb af mad for op til 50 kr. mod forevisning af bilag.

- **Tillæg/afspadsering:**

Morgen fra kl. 6.30	140 kr.
Morgen fra kl. 6.00	140 kr. (i alt)
Morgen fra kl. 5.30	175 kr. (i alt)
Aften efter kl. 18.00	140 kr.
Aften efter kl. 20.00	150 kr. (i alt)
Aften efter kl. 22 til senest 24.00	200 kr. (i alt)
Lørdag, søndag og Grundlovsdag	400 kr.
Helligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag	600 kr.
- **Tilkaldevikarer:** Vikariater af mindst én dags varighed, men under 3 måneders varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelse: Der oprettes ikke normalkontrakt, men en skriftlig aftale, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedr. pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende grundløn, personligt tillæg, værdi af pension mv. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat. Feriegodtgørelse afregnes med 15 %, og tilkaldevikaren oppebærer genetillæg som fastansatte.
- **Interne vikarer:** Øvrige medarbejdere på A4Medier kan tage vagter på nyhedsdesken efter gensidig aftale. Hvis dette aftales senere end 24 timer før vagtens start på weekend og helligdage, gives et ekstra tillæg på 250 kr. Skemalagte vagter for nyhedsdeskens ansatte kan forlænges morgen eller aften efter gensidig aftale.
- **Møder:** Deltagelse i møder for ikke-vagtsatte medarbejdere udløser afspadsering 1:1 + 1 time. Et møde tæller minimum for 1 time uanset varighed. Indkaldelse af ikke-vagtsatte medarbejdere til møder i fritiden forudsætter, at arbejdsmiljølovgivningens regler vedr. fridøgn og hviletid er overholdt. Det er ydermere en forudsætning for deltagelse af ikke-vagtsatte medarbejdere i møder, at de inddrages i planlægningen. Såfremt en ikke-vagtsat medarbejders samlede transporttid overstiger 1 time, udløses afspadsering 1:1,5 for overskydende tid.

Denne lokalaftale træder i kraft med virkning fra 1. november 2020 og erstatter den opsagte aftale af 28. november 2014. Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udløb af en kalendermåned.

København, den 9. oktober 2020

Sign. Nicolai Kampmann

Sign. Freja Thorbech

For A4Medier

for A4Mediers
Redaktionelle Medarbejderforening
(Under forudsætning af DJs godkendelse)

Protokollat om administration af fritvalgsordning

I henhold til § 6 stk. 6 råder hver medarbejder over en personlig fritvalgsordning, som medarbejderen kan anvende til feriefridage, forhøjet ferietillæg eller pension.

Fritvalgsordningen administreres således:

- Fritvalgsordningens midler udløses pr. 1. maj hvert år og beregnes på baggrund af den ferieberettigende løn i optjeningsåret (foregående kalenderår).
- Den enkelte medarbejder kan en gang årligt – senest den 30. november – vælge, om pengene skal bruges til pension, ferietillæg eller feriefridage. Værdien af fritvalg skal minimum udgøre 0,5 %, såfremt medarbejderen ønsker at fordele sit valg. Har medarbejderen ikke foretaget et valg, udbetales fritvalgspengene automatisk med ferietillægget.
- Ved valg af pension indbetales beløbet af virksomheden sammen med bidraget for april til medarbejderens pensionsopsparing og opgøres særskilt på medarbejderens lønseddel.
- Ved valg af ferietillæg forhøjes den i ferieloven fastsatte ferietillægsprocent, som udbetales ved ferieårets start med aprillønnen.
- Ved valg af feriefridage afvikles disse i ferieåret efter 1. maj. En feriefridag koster 0,5 %.
- Såfremt medarbejderen fratræder før anvendelsen af midlerne i fritvalgsordningen, overføres disse til feriegodtgørelsen ved fratræden.

København, den 21. juni 2010

Sign. Rasmus Emborg

for Avisen.dk

Sign. Mette Lauth/Flemming Reinvard

for Avisen.dk's Redaktionelle
Medarbejderforening/DJ

Protokollat om anvendelse af freelancere:

1. Dækningsområde:

Samme som §1 stk. 2

Parterne forpligter sig til så vidt muligt at aftale omfang og beregning af den enkelte opgave på forhånd. Med mindre andet er aftalt, anvendes standardaftalebekræftelsen (bilag 1)

2. Lønforhold

Lønnen fastsættes efter konkret aftale mellem redaktionsledelsen og den enkelte freelancer. Der skal ved lønfastsættelsen tages hensyn til opgavens omfang, kvalitet, aktualitet og tidspunkt for dens udførelse, samt til freelancerens kvalifikationer, eventuelt brug af eget udstyr og andre særlige omstændigheder i forbindelse med opgaven.

Parterne er enig om, at A4Medier Aps' brug af freelancere efter denne overenskomst ikke må ske på en måde, der krænker overenskomsten (løn- og ansættelsesvilkår) for de fastansatte redaktionelle medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten har ret til at blive orienteret om omfanget af og udviklingen i A4Medier Aps' brug af freelancere, karakteren af de generelle forhold for freelancere, honorarniveau med videre. Tillidsrepræsentanten kan i øvrigt overfor ledelsen rejse spørgsmål om freelancers forhold

3. Omkostninger og kørsel

Ud over den i punkt 2 nævnte løn modtager freelanceren dækning af aftalte og dokumenterede udgifter, herunder kørsel i egen bil

4. Feriegodtgørelse

Der udbetales feriepenge i henhold til ferieloven af den aftalte løn jf. punkt 2. For freelancere, der ikke er omfattet af Ferielovens bestemmelser indregnes værdien af feriepengene i lønnen.

5. Ophavsret

A4Medier Aps accepterer, at eventuelle individuelle aftaler om overdragelse af udnyttelsesrettigheder ikke indskrænker eller udvider freelancerens adgang til at oppebære vederlag gennem Copydans forvaltningsstrukturer.

6. Talsperson

Freelanceren kan lade sine faglige interesser på arbejdspladsen varetage af de fastansattes tillidsrepræsentant.

Bilag 1

AFTALEBEKRÆFTELSE

Mellem A4Medier og _____ er indgået følgende aftale om levering af stof på freelancevilkår:

Materialet afleveres senest: _____

Aftalt løn:
_____ kr.

Anslåede udgifter (fx fortæring/transport):
_____ kr.

Anslået kørsel i egen bil: ____ km á ____ kr.
_____ kr.

I alt:
_____ kr.

For freelancere, der er omfattet af Ferieloven, betales 12½% af lønnen til Feriekonto.

Det er aftalt følgende om A4Medier Aps' ret til at videreudnytte stoffet:

A4Medier Aps accepterer, at ovenstående aftale om overdragelse af udnyttelsesrettigheder ikke indskrænker eller udvider freelancerens adgang til at oppebære vederlag gennem Copydans forvaltningsstrukturer.

dato:

dato:

(for A4Medier ApS)

(freelancerens underskrift)