

Overenskomst 2022-2025

mellem ApS Altinget.dk, Mandag Morgen, Altingets redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund og Mandag Morgens redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund

Præambel

Altinget og Mandag Morgen stræber efter at være en journalistisk arbejdsplads, hvor mennesker kan trives og udfolde deres fulde potentiale i et trygt og fagligt udfordrende miljø. Vi er en arbejdsplads, hvor det at være ambitiøs på sit arbejde og have et godt familieliv ikke er modsætninger. Ledelse og medarbejdere er enige om, at de mål bedst opnås ved frihed under ansvar.

Ledelse og medarbejdere er også enige om, at arbejdstider og – omfang er skiftende hen over året. Således vil der i nogle perioder forekomme overarbejde, mens arbejdstiderne og – omfanget i andre perioder reduceres betydeligt. Der påhviler begge parter et ansvar for at sikre, at dette ikke fører til systematisk overarbejde.

Bæredygtighed er en kerneværdi for Altinget og Mandag Morgen, og det gælder også vores forhold til hinanden. Vores succes beror på et tillidsfuldt forhold mellem arbejdsgiver og medarbejdere.

Vi hylder selvstændigt initiativ og tror på, at innovation og fremdrift bedst skabes, når alle i virksomheden anerkendes for deres særlige evner og bidrag til fællesskabet.

Vi er enige om, at denne overenskomstaftale skal understøtte dette overordnede mål, samtidig med at den sætter rammerne for det daglige samarbejde. De følgende paragraffer skal tolkes i denne ånd.

§ 1. Overenskomstens anvendelsesområde

Stk. 1. Overenskomsten er indgået mellem ApS Altinget.dk (Altinget), Mandag Morgen, Altingets Redaktionelle Medarbejderforening (ARM) som gruppe under Dansk Journalistforbund (DJ) og Mandag Morgens Redaktionelle Medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund og finder anvendelse på alle redaktionelle medarbejdere beskæftiget med journalistik og redaktionelt arbejde ved Altinget og Mandag Morgen.

Stk. 2. Tidsbegrænsede ansættelsesaftaler af minimum 1 måneds varighed er omfattet af overenskomsten.

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

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Altingets og Mandag Morgens pligt til at underrette medarbejderne om vilkårene for ansættelsesforholdet opfyldes derved, at ved enhver aftale om ansættelse skal den som bilag 1 til nærværende overenskomst optrykte standardkontrakt benyttes. Samtlige relevante punkter i standardkontrakten skal udfyldes.

Stk. 2. Ansættelse sker på vilkår i henhold til denne overenskomst.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten modtager underskrevne kontrakter inden den nyansatte tiltræder.

Stk. 4. Vikariater af mindst én dags men under 6 måneders varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelser:

Der oprettes ikke standardkontrakt men en vikarkontrakt, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 5.

Der garanteres minimum ti timer om uge.

Stk. 5. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende grundløn, personligt tillæg, tillæg for midlertidig ansættelse (jf. §3 stk.3) og værdi af pension.

Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse m.v., for en sammenlignelig fastansat.

Minimumstimelønnen udgør 210 kr. plus 17,5 procent i feriegodtgørelse. Forskudttid giver et tillæg på 50 procent af timelønnen.

Stk. 6. En vikaransættelse på timelønskontrakt kan som udgangspunkt ikke forlænges ud over 6 måneders varighed. Afvigelse herfra skal aftales konkret med inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Stk. 7. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

Stk. 8. Medarbejdere skal være redaktionelt uafhængige og kan ikke pålægges opgaver, som strider mod den pågældendes samvittighed eller at medvirke til reklameproduktion, salgsfunktion eller lignende, der

måtte stride mod medieansvarslovens "Vejledende regler for god presseskik". Deltagelse i produktudvikling og strategimøder i forhold til målgrupper etc. er en naturlig del af jobbet.

§ 3. Løn

Stk. 1. Lønnen består af en grundløn, et personligt tillæg samt pensionsbidrag, som udbetales månedsvist bagud.

Stk. 2. Grundlønnen er 28.000 kr. eksklusive pensionsbidrag for fuldtidsansatte.

Stk. 3. Ved tidsbegrænset ansættelse i mindre end 3 måneder beregnes grundlønnen forholdsmæssigt ud fra den aftalte månedsnorm med tillæg af 10 %.

Stk. 4. Til grundlønnen skal lægges et personligt tillæg, der fastsættes under hensyntagen til medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer.

Det personlige tillæg hæves som følger:

- Den 1. august 2022 med mindst kr. 750,-
- Den 1. august 2023 med mindst kr. 400,-
- Den 1. august 2024 med mindst kr. 400,-

Deltidsansatte medarbejderes løn hæves forholdsmæssigt.

Herudover har den enkelte medarbejder ret til en forhandling om en eventuelt yderligere regulering af det personlige tillæg i henhold til § 3 stk. 5.

Stk. 5. Medarbejderne har hver ret til én årlig medarbejdersamtale og en årlig lønforhandling. Tillidsrepræsentanten kan deltage, hvis medarbejderen ønsker det. Lønforhandlingen finder sted i august, og evt. regulering har virkning pr. den 1. august. Ledelsen fastsætter hvert år en samlet lønpulje til fordeling blandt medarbejderne ud fra et samlet mål om at sikre, at lønsummen samlet set følger inflationen. Fordelingen af denne pulje afgøres af ledelsen efter de årlige samtaler og tillidsrepræsentanten orienteres om puljens endelige fordeling. Medarbejdersamtalen holdes som udgangspunkt i januar. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af reguleringerne.

Note: Det er aftalt, at den samlede lønramme for lønforhøjelse i overenskomstens år 1 minimum vil være 2,5 % af den samlede lønsum, opgjort som samlet lønsum for alle DJ-ansatte per 1/8 2022.

Stk. 6. En eventuel stigning i grundlønnen, aftalt mellem overenskomstens parter, jf. stk. 2, kan ikke modregnes i medarbejderens personlige tillæg. Medarbejdere, der grundet barselsorlov ikke har haft en lønforhandling efter stk. 5, indkaldes efter tilbagevenden til en sådan. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af indkaldelsen, og evt. lønforhøjelse gælder fra første hele måned efter tilbagevenden.

§ 4 Pension

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med aftalen mellem Mediernes Pension og det forsikringsselskab eller pengeinstitut, Pensionsfonden har truffet aftale med.

Stk. 2. Altinget henholdsvis Mandag Morgen indbetaler et pensionsbidrag på 10 % af den fulde løn efter § 3.

- 1. august 2023 stiger pensionsbidraget med 0,5%-point til 10,5%.

- 1. august 2024 stiger pensionsbidraget med 0,5%-point til 11%.

Pensionsbidraget indbetales månedligt af Altinget henholdsvis Mandag Morgen til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, Pensionsfonden har truffet aftale med.

Stk. 3. Medarbejderen er berettiget til at bede virksomheden trække en procentdel af medarbejderens løn som eget bidrag til pensionsordningen.

§ 5. Arbejdstid m.v.

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer inklusive ½ times frokost per dag. Arbejdstimer ud over den månedlige arbejdstidsnorm er overarbejde.

Stk. 2. For at forhindre længevarende perioder med systematisk overarbejde – og for at undgå store pukler af opsparet overarbejde – skal medarbejdere og ledelse stræbe efter at afvikle afspadsering løbende. Altinget, Mandag Morgen og medarbejderne er indstillet på et godt og konstruktivt samarbejde om dette, og der henvises i den forbindelse til protokollat 3.

Stk. 3. Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og dagen efter Kristi Himmelfartsdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj regnes ikke som søgnehelligdage, men som almindelige arbejdsdage. I måneder med søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og dagen efter Kristi Himmelfartsdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

Stk. 4. Arbejde mellem kl. 18.00 og 07.00 samt arbejde på lørdage, søn-, helligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og dagen efter Kristi Himmelfartsdag er forskudttidsarbejde, medmindre medarbejderen frivilligt har valgt at placere arbejdstiden på et forskudt tidspunkt.

§ 6. Afspadsering

Stk. 1. Altinget og Mandag Morgen stiller et system til rådighed, der gør det muligt for den enkelte at registrere sine arbejdstimer. Her opgøres overarbejde i forhold til den månedlige arbejdstidsnorm.

Stk. 2. Overarbejde ud over den månedlige arbejdstidsnorm, som ikke er forskudttidsarbejde, afspadseres i forholdet 1:1.

Stk. 3. Forskudttidsarbejde efter § 5, stk. 4 afspadseres i forholdet 1:1,5.

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

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

Stk. 6. Der kan maksimalt overføres 15 timers overarbejde til den følgende måned, medmindre andet er konkret aftalt med ledelsen. Dette omfatter også tidligere måneders overarbejde. Der henvises i øvrigt til protokollat 3 om fravær, vikardækning og afspadsering.

Stk. 7. Hvis der aftales særlige opgaver ud over den daglige drift, skal det samtidig aftales, hvordan eventuelt overarbejde afvikles. Det kan f.eks. gælde dækning af landsmøder eller andre særlige begivenheder som f.eks. valgkamp eller andet, der medfører, at medarbejderen i en periode arbejder ud over den aftalte norm.

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

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

Note: Det er aftalt, at eksisterende afspadsering ud over 15 timer skal være afviklet senest 1/7 2022.

§ 7. Ferie

Stk. 1. Medarbejderne har ret til 7 ugers ferie, der optjenes, varsles og holdes i overensstemmelse med ferielovens principper. I henhold til ferieloven udgør 3 ferieuger hovedferien. De resterende 4 ferieuger udgør restferien. Medarbejderne oppebærer sædvanlig løn under ferie optjent i henhold til ferielovens bestemmelser herom.

Stk. 2. Medarbejdernes ferie skal som udgangspunkt afvikles i perioder, hvor produktionspresset er lavt. Medarbejderne skal afgive ønske om, hvornår hovedferien afholdes, senest den 1. april, således at Altinget og Mandag Morgen kan planlægge sommerferieperioden.

Stk. 3. Det kontante ferietillæg udgør 1% af lønnen. For perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales tillægget med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Såfremt medarbejderen fratræder sin stilling og får udbetalt feriegodtgørelse bortfalder medarbejderens ret til ferietillæg i det omfang, der er hjemmel til det efter ferieloven.

Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 17,5% for den optjente betalte ferie, som medarbejderen ikke har holdt.

Stk. 4. Medarbejdere, der ønsker det, har ret til for egen regning at placere en uges ekstra ferie om året. Dette skal aftales med nærmeste leder og modregnes forholdsmæssigt i lønnen for den måned, hvor ferien placeres.

Note: Det er aftalt, at optjening af en ekstra ferieuge begynder 1/9 2022. Ledelsen og medarbejderne er enige om, at det er vigtigt, at medarbejdere afholder den optjente ferie.

§ 8. Sygdom

Stk. 1. Medarbejderne har ret til at oppebære fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den enkelte medarbejders syge, hjemmeboende barn eller børn under 14 år.

Stk. 3. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og kun barnets eller børnenes 2 første sygedage.

Stk. 4. Altinget henholdsvis Mandag Morgen kan kræve dokumentation i henhold til gældende regler herom for henholdsvis medarbejderens, barnets og børnenes sygdom, såfremt dette skønnes nødvendigt.

§ 9. Barsel og adoption

Stk. 1. Når medarbejderen i henhold til lovgivningen i en periode er fraværende på grund af graviditet, barsel, adoption mv., og således er berettiget til barselsdagpenge, er vedkommende i en del af denne periode berettiget til fuld eller delvis løn i henhold til de nedenstående bestemmelser. Hvis medarbejderen modtager reducerede dagpenge, reduceres ydelsen tilsvarende.

Stk. 2. En ansat mor har ret til fuld løn i 4 uger før forventet fødsel. En ansat mor, far eller medforælder har derudover ret til fuld løn i 14 uger efter fødsel.

Stk. 3. I forlængelse af de ovennævnte perioder har medarbejderen desuden i 13 uger ret til fuld, løn dog max. 40.000 kr., om måneden.

Stk. 4. I de ovennævnte perioder med fuld eller delvis løn beregnes arbejdsgiverandelen til pensionsordningen på grundlag af den udbetalte løn. En medarbejder, der udnytter den resterende ret til barselsorlov uden løn på fuld barselsdagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordningen efter overenskomsten svarende til, hvis vedkommende havde sin fulde løn. Vedkommende er desuden berettiget 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. 5. I forbindelse med adoption ydes der løn og tillæg efter de tilsvarende principper.

Stk. 6. Medarbejderen, der ønsker at være fraværende jf. de ovennævnte bestemmelser, skal varsle Altinget henholdsvis Mandag Morgen om fraværstidspunkterne så tidligt som muligt og senest i overensstemmelse med de frister, der er angivet i den til enhver tid gældende lovgivning.

§ 10. Kørsel, rejser, diæter m.v.

Stk. 1. Kørsel i egen bil i forbindelse med tjenesten afregnes efter statens regler.

Stk. 2. Alle rejse- og transportudgifter i ind- og udland i forbindelse med tjenesten afholdes af

Altinget henholdsvis Mandag Morgen. Rejser i indland skal ske med tog på 2. klasse, medmindre andet aftales med virksomheden.

Stk. 3. Ophold i ind- og udland i forbindelse med tjenesten betales af Altinget henholdsvis Mandag Morgen. Virksomheden er berettiget til at vælge hotel.

Stk. 4. Medarbejderen har ret til at få refunderet sædvanlige afholdte udgifter til fortæring mod dokumentation.

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har ret til en uges efteruddannelse med fuld løn pr. ansættelsesår hos Altinget henholdsvis Mandag Morgen. Optjeningen starter efter 12 måneders ansættelse.

Stk. 2. Hvis en medarbejder ikke har været på efteruddannelse et år, overføres retten til det følgende år. Der kan højst opspares 2 ugers efteruddannelse, og således højst afvikles 3 ugers efteruddannelse indenfor et år. Altinget henholdsvis Mandag Morgen holder medarbejderen løbende orienteret om tilgodehavende efteruddannelse.

Stk. 3. Efteruddannelsesuger kan afholdes på forskud efter aftale mellem Altinget henholdsvis Mandag Morgen og medarbejderen. Ikke aftalt efteruddannelse bortfalder ved medarbejderens opsigelse. Ved virksomhedens opsigelse afvikles tilgodehavende efteruddannelse som udgangspunkt i opsigelsesperioden. Såfremt efteruddannelse af praktiske årsager først kan afvikles efter fratræden, udbetales ikke løn under afholdelsen. Efteruddannelsen skal dog afholdes senest tre måneder efter fratræden, og omkostningerne hertil kan ikke overstige 15.000 kr.

Stk. 4. Der kan afholdes intern og ekstern efteruddannelse. Medarbejderens efteruddannelse aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Almindelig oplæring, der er nødvendig for, at den enkelte kan udføre sit normale arbejde, må ikke medføre bortfald af efteruddannelse.

Stk. 5. Efteruddannelsen kan både tage sigte på at forbedre den enkeltes kvalifikationer til nuværende og kommende jobs i medieverdenen. Der er enighed om at tilskynde medarbejdere til deltagelse i relevante kurser ved "Mediernes efteruddannelse".

Stk. 6. Såfremt Altinget henholdsvis Mandag Morgen afviser et ønske fra medarbejderen om efteruddannelse, skal der inden rimelig tid gives et alternativt tilbud om efteruddannelse, der opfylder

betingelserne i stk. 5. Medarbejderen er på tilsvarende måde forpligtet til at komme med forslag, hvis medarbejderen afslår et tilbud fremsat af virksomheden.

Stk. 7. Medarbejderen kan ikke pålægges at deltage i oplæring eller efteruddannelse i fritiden.

§ 12. Ophavsret

Stk. 1. For alt tjenstligt produceret stof (tekst, film, fotos, lydoptagelser etc.) er det aftalt, at

Altinget henholdsvis Mandag Morgen i medfør af ansættelsen har fået overdraget eneretten til at anvende og offentliggøre stoffet på enhver måde i ethvert medium, herunder i digital form, ved anvendelse i trykte medier osv. De overtagne rettigheder gælder for alle lande uden tidsbegrænsning. Altinget henholdsvis Mandag Morgen er berettiget til at videresælge eller på anden måde videreoverdrage de erhvervede rettigheder – dog under iagttagelse af ophavsretslovens droit morale. Den ansatte er betalt for rettighedsoverdragelsen med den aftalte løn, og Altinget henholdsvis Mandag Morgen eller den som rettighederne måtte være overdraget til, er ikke forpligtet til at betale den ansatte yderligere vederlag for anvendelsen og mangfoldiggørelsen m.v., jf. ovenfor. Rettighedsoverdragelsen er endelig og ophører ikke ved ansættelsens ophør.

Stk. 2. Parterne bevarer retten til vederlag gennem de til enhver tid værende Copydan-foreninger og tilsvarende kollektive forvaltningsstrukturer, herunder retten til vederlag i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 17, 35 og 39. Medarbejdernes løn indeholder vederlag i henhold til ophavsretslovens § 58a.

§ 13. Konkurs eller betalingsstandsning

Stk. 1. I tilfælde af Altingets eller Mandags Morgens konkurs eller betalingsstandsning falder de rettigheder medarbejderen har overdraget til virksomheden tilbage til medarbejderen 30 dage efter konkursbegæringens indgivelse, respektive betalingsstandsningens anmeldelse, medmindre der forinden er stillet fuld og betryggende sikkerhed for, at alle skyldige ydelser, herunder også for tiden forud for begæringen/ anmeldelsen, vil blive betalt til forfaldstid.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1. For opsigelse af ansatte gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

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

Stk. 3. Hvis en medarbejder ikke løser sine opgaver på tilfredsstillende vis, skal det mundtligt og skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for, at medarbejderen kan rette op på forholdet. Ledelsen kan vælge at udfærdige den skriftlige meddelelse som en advarsel.

Stk. 4. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres om advarslen, som skal indeholde en præcis beskrivelse af forholdet samt en tidsmæssig begrænsning på maksimalt 6 måneder. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

Stk. 5. Såfremt afskedigelsen er begrundet i Altingets henholdsvis Mandag Morgens forhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres i rimelig tid før opsigelsen agtes afgivet, dog senest 14 dage før, opsigelser agtes afgivet, for at tillidsrepræsentanten og virksomheden i fællesskab kan undersøge muligheden for at undgå afskedigelsen eller afbøde følgerne af den. Altinget henholdsvis Mandag Morgen skal til brug for denne undersøgelse fremlægge det for undersøgelsen nødvendige materiale.

Stk. 6. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i overensstemmelse med reglerne i § 17.

Stk. 7. Hvis der herefter bliver truffet afgørelse om, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan der efter påstand herom træffes afgørelse om at underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem Altinget henholdsvis Mandag Morgen og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Træffes der afgørelse om, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, og der er nedlagt påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det bestemmes, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettigede afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsindtjening i det sidste år.

§ 15. Samarbejde

Stk. 1. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, har ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Der vælges en tillidsrepræsentant for Altinget og tilsvarende en tillidsrepræsentant for Mandag Morgen. Det er en forudsætning for valg af tillidsrepræsentant, at der på den enkelte virksomhed er ansat mere end 5 medarbejdere omfattet af overenskomsten. Tillidsrepræsentanten er berettiget til at fremlægge de ansattes synspunkter over for virksomheden.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver vedrørende virksomheden i arbejdstiden. Endvidere tilsikres tillidsrepræsentanten ret til at deltage i møder, stævner og kurser for tillidsrepræsentanter, som afholdes af den valgte tillidsrepræsentants organisation.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten er valgt i henhold til den organisations love, som tillidsrepræsentanten er medlem af, og kan på sin organisations vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller Altinget henholdsvis Mandag Morgen måtte ønske det.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når resultatet er meddelt Altinget henholdsvis Mandag Morgen.

Tillidsrepræsentanten kan også fungere som talsmand for de freelancere, der er tilknyttet virksomheden.

Stk. 5. Der vises tillidsrepræsentanten fuld åbenhed i alle relevante spørgsmål. Tillidsrepræsentanten har i denne forbindelse pligt til at udvise fornøden diskretion.

Stk. 6. Det er såvel tillidsrepræsentanten som Altinget henholdsvis Mandag Morgens pligt at bidrage til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor.

Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for Faglig Voldgift i overensstemmelse

med § 17. Finder Den Faglige Voldgift, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges Altinget henholdsvis Mandag Morgen at genansætte tillidsrepræsentanten. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed 6 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratræden fra posten.

Stk. 8. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbunds årlige lønstatistik udleverer Altinget henholdsvis Mandag Morgen lønoplysninger for alle på den overenskomstansatte for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, cpr-nummer, stillingsbetegnelse, timetal samt alle løndelene herunder løndelev fra § 3, stk. 1. Ved udlevering er tillidsrepræsentanten forpligtet til at behandle og opbevare oplysningerne efter lov om databeskyttelse.

§ 16. Ny teknik

Stk. 1. Medarbejderne tages så vidt muligt med på råd ved indførelse af ny teknik, som direkte eller indirekte påvirker medarbejdernes arbejdsforhold. Medarbejderne har adgang til alt relevant materiale og inddrages i hele forløbet for at sikre det fælles mål: høj kvalitet i arbejdet og en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Stk. 2. Medarbejderne orienteres om Altingets henholdsvis Mandag Morgens planer om indførelse af ny teknik så tidligt som muligt i forløbet, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for virksomhedens beslutninger. Medarbejderne sikres den fornødne oplæring og tid hertil.

§ 17. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelsen af overenskomsten skal forinden forelæggelse for faglig voldgift søges løst ved afholdelse af lokalt møde hos virksomheden under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter.

Stk. 2. Løses uoverensstemmelsen ikke ved afholdelse af lokalt møde kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes for faglig voldgift.

Stk. 3. Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i faglig voldgift skal afholdes dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 4. Den faglige voldgift består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en opmand. Kan der ikke opnås enighed om valg af opmand, skal parterne i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan.

Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod.

Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i den faglige voldgift, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger.

§ 18. Varighed

Stk. 1. Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2022 og indtil den af en af parterne opsiges med mindst tre måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2025.

Stk. 2. Så længe overenskomsten er gældende, kan der ikke etableres nogen form for arbejdsstandsning.

Stk. 3. Hvis forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet ved overenskomstens udløb, arbejdes der normalt efter reglerne i den udløbne overenskomst, indtil en ny overenskomst er indgået, eller andet er aftalt.

Stk. 4. Såfremt der efter forhandlinger efter overenskomstens udløb, evt. efter inddragelse af Forligsinstitutionen, ikke kan opnås enighed om videreførelse af overenskomsten, kan evt. frigørelse fra denne ske med de individuelt gældende opsigelsesvarsler.

København, den 8. december 2022



ApS Altinget.dk



Mandag Morgen ApS



Altingets Redaktionelle medarbejderforening



Mandag Morgens Redaktionelle Medarbejderforening

Bilag 1: Protokollat om overenskomstens anvendelsesområde

Bilag 2: Protokollat om særlige værker/koncepter

Bilag 3: Protokollat om fravær, vikardækning, afspadsering og hjemmearbejde

Bilag 4: Standardkontrakter for Altinget og Mandag Morgen

Protokollat 1. Overenskomstens anvendelsesområde.

Parterne er enige om, at overenskomsten, jf. § 1 stk. 1, ikke finder anvendelse på kontor-, administrativt og teknisk personale samt studentermedhjælpere, der maksimalt har 15 timers journalistisk arbejde.

Overenskomsten finder ej heller anvendelse på universitetspraktikanter. Universitetspraktikanter og studentermedhjælpere må ikke erstatte fastansatte redaktionelle medarbejdere.

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

Protokollat 2. Særlige værker/koncepter.

Medarbejdere, der har medvirket til at frembringe et værk eller koncept, der helt undtagelsesvist kan udnyttes på en sådan måde, at betalingen i henhold til den oprindelige aftale viser sig at være disproportional med den indtjening, som udnyttelsen kaster af sig, eller har medvirket til at frembringe et værk, som kan udnyttes i markant videre omfang end normalt, har krav på forhandling om et engangsvederlag herfor.

Et eksempel på et sådant værk/koncept kan være, at en eller flere medarbejdere alene eller sammen udvikler et for virksomheden ekstraordinært koncept af så stort omfang eller hidtil uset karakter (eksempelvis "databasen"), at det giver virksomheden et ekstraordinært og markant økonomisk udbytte.

Protokollat 3. Fravær, vikardækning, afspadsering og hjemmearbejde

Altingets og Mandag Morgens ledelse og medarbejdere er enige om, at der er behov for stor fleksibilitet i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet og afviklingen af afspadsering. Det er et grundvilkår for virksomhedens medier, at arbejdsomængden kan variere markant hen over året.

Den fleksible tilrettelæggelse af arbejdet bygger på princippet om frihed under ansvar og er til gavn for såvel medarbejdere som for virksomheden.

Der er enighed om, at denne fleksibilitet ikke over tid skal føre til, at medarbejderne arbejder mere end aftalt. Vi ønsker ikke en kultur af konstant overarbejde.

Der pålægger medarbejderne et ansvar for at administrere den fri tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, så der ikke opbygges overarbejde.

Der pålægger virksomheden et ansvar for at sikre, at medarbejderne kan nå de aftalte opgaver inden for den aftalte tid.

Der vil så vidt muligt være vikardækning ved aftalt fravær i forbindelse med eksempelvis efteruddannelse, landsmøder, længerevarende sygdom og barsel. I forbindelse med korterevarende sygdom træffer ledelsen beslutning om, hvordan medarbejderens fravær bedst muligt håndteres.

Hjemmearbejde

På Altinget og Mandag Morgen har medarbejderne stor frihed til selv at tilrettelægge arbejdet på en måde, som sikrer effektiv udnyttelse af arbejdstiden og en god balance mellem arbejde og fritid.

Hjemmearbejde kan være en måde at få denne balance til at gå op, og medarbejderne skal ikke bede om tilladelse til at arbejde hjemme.

Samtidig er vi optaget af at høre sammen som arbejdsplads, og for at styrke både den faglige og sociale kontakt, stræber vi efter, at man ikke har mere end to hjemmearbejdsdage på en uge, medmindre andet er aftalt.

Medarbejdere skal sørge for, at hjemmearbejde ikke hindrer fysisk deltagelse i redaktionsmøder, vigtige idéudviklingsmøder og andre fysiske begivenheder på arbejdspladsen, som afvikles bedst ved fysisk fremmøde

Hjemmearbejde er som udgangspunkt noget, der foregår i almindelig transportafstand fra Altinget og Mandag Morgen, sådan at man kan komme på kontoret, hvis der opstår et akut behov – dvs. at man f.eks. ikke uden aftale arbejder en uge fra et sommerhus i Jylland. I op til en uge om året kan medarbejdere efter aftale praktisere hjemmearbejde på større afstand af arbejdspladsen.

Det fremmer samhørigheden og tilhørsforholdet til arbejdspladsen at have sit eget skrivebord, og derfor stræber virksomheden efter, at så mange medarbejdere som muligt har egen plads (enkelte særlige funktioner kan være undtaget).

For at sikre arbejdspladser til mere løst tilknyttede medarbejdere, er vi enige om, at skriveborde, der på en given dag står tomme pga. hjemmearbejde, kan anvendes af andre. Det gælder også kontorerne på Christiansborg.

Derfor stræber vi efter at efterlade vores borde på en måde, så de kan benyttes af andre.

For at gøre det nemmere at dele borde i det daglige, arbejder virksomheden på at gøre alle arbejdspladser klar til deling – f.eks. med skærm og nemt tilgængelige stik.

Protokollat 4. Standardkontrakter for Altinget og Mandag Morgen

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem ApS Altinget.dk, Mandag Morgen, Altingets redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund og Mandag Morgens redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere m.v., som er vedlagt denne kontrakt som bilag, har

Altinget.dk

Ny Kongensgade 10

1472 København K

CVR nr. 29624453

(herefter Altinget)

og

(NAVN)

(ADRESSE)

(POSTNUMMER OG BY)

(herefter medarbejderen)

indgået nedenstående aftale om ansættelse:

Anciennitet og tidligere kontrakter

Denne kontrakt erstatter tidligere ansættelseskontrakt samt evt. tillæg, hvorfor medarbejdernes anciennitet er at regne fra DATO/MÅNED-ÅRSTAL.

Ansættelse

Medarbejderen ansættes som journalist på Altinget pr. DATO/MÅNED-ÅRSTAL.

Medarbejderen refererer til Altingets redaktionschef og arbejdsstedet er Altingets hjemstedsadresse, men kan flyttes indenfor rimelig afstand uden varsel.

Arbejdstid

Den normale månedlige arbejdstid er 160 timer jf. overenskomstens § 5 og § 6.

Grundløn

Ved ansættelsens starttidspunkt er grundlønnen, i henhold til det i overenskomsten aftalte, pt. kr. 28.000,- pr måned.

Personligt tillæg

Det personlige tillæg, som udbetales månedlig bagud sammen med grundlønnen, udgør ved ansættelsens starttidspunkt månedligt: XX kroner

Samlet løn

Den samlede løn udgør derfor ved denne kontrakts indgåelse månedligt XX kroner.

Andre løndele

Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg, herunder supplerende pensionsordninger:
Ingen yderligere

Særlige bestemmelser

Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, prøvetid eller tidsbegrænset ansættelse: Ingen yderligere

Øvrige forhold

Om ferie, sygdom og opsigelsesregler henvises til overenskomstens § 7, 8 og 14.

Altinget stiller mobiltelefon og computer til rådighed for medarbejderen. Medarbejderen må ikke benytte disse privat.

Loyalitetsforpligtigelse

Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Altinget 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 Altinget, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

Tvivlsspørgsmål

Tvivlsspørgsmål kan indbringes efter overenskomstens § 17.

Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt under og efter sin ansættelse, jf. lov om forretningshemmeligheders §4.

Personalehåndbog og intranet

Medarbejderen oprettes ved ansættelsen til Altingets intranet kaldet Hotshot. Her kan medarbejderen løbende finde information og medarbejderen forpligter sig til at læse og forstå Altingets personalehåndbog, hvor processer omkring løn, ferie, barsel etc. beskrives.

Samtykke

Det er en betingelse for medarbejderens ansættelse, at medarbejderen tiltræder Altingets samtykkeerklæring på Altingets intranet.

Underskrift og godkendelse

Denne kontrakt er udfærdiget i 2 enslydende eksemplarer. Hver af parterne modtager et originalt dokument. Begge parter er indforstået med de i aftalen anførte ansættelsesvilkår.

København, den / 2022

København, den / 2022

ARBEJDSGIVER ALTINGET

MEDARBEJDERENS NAVN

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem ApS Altinget.dk, Mandag Morgen, Altingets redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund og Mandag Morgens redaktionelle medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere m.v., som er vedlagt denne kontrakt som bilag, har

Mandag Morgen ApS

Ny Kongensgade 10

1472 København K

CVR nr. 38253395

(herefter Mandag Morgen)

og

(NAVN)

(ADRESSE)

(POSTNUMMER OG BY)

(herefter medarbejderen)

indgået nedenstående aftale om ansættelse:

Anciennitet og tidligere kontrakter

Denne kontrakt erstatter tidligere ansættelseskontrakt samt evt. tillæg, hvorfor medarbejdernes anciennitet er at regne fra DATO/MÅNED-ÅRSTAL

Ansættelse

Medarbejderen ansættes som journalist på Mandag Morgen pr. DATO/MÅNED-ÅRSTAL.

Medarbejderen refererer til Altingets redaktionschef og arbejdsstedet er Mandag Morgens hjemstedsadresse, men kan flyttes indenfor rimelig afstand uden varsel.

Arbejdstid

Den normale månedlige arbejdstid er 160 timer jf. overenskomstens § 5 og § 6.

Grundløn

Ved ansættelsens starttidspunkt er grundlønnen, i henhold til det i overenskomsten aftalte, pt. kr. 28.000,- pr. måned.

Personligt tillæg

Det personlige tillæg, som udbetales månedlig bagud sammen med grundlønnen, udgør ved ansættelsens starttidspunkt månedligt: XX kroner.

Samlet løn

Den samlede løn udgør derfor ved denne kontrakts indgåelse månedligt XX kroner.

Andre løndelev

Evt. andre løndelev ud over de overenskomstmæssige tillæg, herunder supplerende pensionsordninger:
Ingen yderligere

Særlige bestemmelser

Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, prøvetid eller tidsbegrænset ansættelse: Ingen yderligere

Øvrige forhold

Om ferie, sygdom og opsigelsesregler henvises til overenskomstens § 7, 8 og 14.

Mandag Morgen stiller mobiltelefon og computer til rådighed for medarbejderen. Medarbejderen må ikke benytte disse privat.

Loyalitetsforpligtigelse

Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Mandag Morgen 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 Mandag Morgen, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

Tvivlsspørgsmål

Tvivlsspørgsmål kan indbringes efter overenskomstens § 17.

Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt under og efter sin ansættelse, jf. lov om forretningshemmeligheders §4.

Personalehåndbog og intranet

Medarbejderen oprettes ved ansættelsen til Mandag Morgens intranet kaldet Hotshot. Her kan medarbejderen løbende finde information og medarbejderen forpligter sig til at læse og forstå Mandag Morgens personalehåndbog, hvor processer omkring løn, ferie, barsel etc. beskrives.

Samtykke

Det er en betingelse for medarbejderens ansættelse, at medarbejderen tiltræder Mandag Morgens samtykkeerklæring på Mandag Morgens intranet.

Underskrift og godkendelse

Denne kontrakt er udfærdiget i 2 enslydende eksemplarer. Hver af parterne modtager et originalt dokument. Begge parter er indforstået med de i aftalen anførte ansættelsesvilkår.

København, den / 2022

København, den / 2022

ARBEJDSGIVER Mandag Morgen

MEDARBEJDERENS NAVN