

Overenskomst

mellem

Dansk Journalistforbund

og

LandbrugsMedierne

1. april 2023 - 31. marts 2025

Mellem LandbrugsMedierne og Dansk Journalistforbund er aftalt nedenstående overenskomst angående journalisters løn- og arbejdsvilkår på udgivelser under LandbrugsMedierne. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

Ledelsen vil tage hensyn til, at ingen redaktionel medarbejder pålægges opgaver, der strider imod den pågældendes overbevisning eller samvittighed.

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Overenskomsten angår journalistisk arbejde.

Stk. 2. Ved overenskomstens indgåelse og ved nyansættelse oprettes normalkontrakt. Kopi af kontrakten tilgår på bladets foranledning medarbejdernes tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Det påhviler ledelse og tillidsrepræsentant at gøre den samlede medarbejderstab bekendt med indholdet af samtlige opslåede stillinger ved internt opslag forinden eksternt opslag, således at indenhus ansøgere har mulighed for at melde sig forlods. Alle stillinger, der opslås eksternt, skal opslås blandt andet i Journalisten.

Stk. 4. En medarbejders indplacering på anciennitetsskalaen skal svare til dennes anciennitet som journalist efter afslutning af elevtiden eller Journalisthøjskolens 2. del – eller, hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, fra medarbejderens opnåelse af medlemskab af Dansk Journalistforbund. Ancienniteten skal fremgå af normalkontrakten. Tvungen militærtjeneste eller på anden måde efter faguddannelsen aftjent værnepligt kan medtages ved anciennitetsberegningen, således at ancienniteten rundes opad til et helt antal måneder.

Stk. 5. Når forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastansættelse af anciennitet efter andre regler. Kan parterne ikke enes herom, kan enhver af dem indbringe spørgsmålet for det i § 15 omhandlede Faglige Fællesudvalg, som, når forholdene skønnes at tale derfor, kan pålægge parterne at indgå på en aftale om, at ancienniteten i det enkelte tilfælde skal fastsættes under hensyn til anden forudgående uddannelse med angivelse af en sådan aftales nøjagtige indhold.

Stk. 6. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund trufne aftaler.

Stk. 7. Vikarer, der er ansat mere end 1 måned, aflønnes efter overenskomsten. For vikariater på en måned eller mindre aflønnes i henhold til ”Medieaftalen – aftale vedr. freelancejournalistik mellem Dansk Journalistforbund og Kooperationen”.

Stk. 8. Freelanceartikler leveret af DJ-medlemmer efter aftale, honoreres i henhold til ”Medieaftalen – aftale vedr. freelancejournalistik mellem Dansk Journalistforbund og Kooperationen”. Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen

i bladets freelanceforbrug, og kan i øvrigt overfor bladet rejse spørgsmål om freelancernes forhold.

§ 2. Minimalløn

Lønnen beregnes efter en minimallønskala i forhold til ancienniteten.

	Skalatrín pr.1.4.2023
1.	21.612
2.	21.852
3.	22.092
4.	22.332
5.	22.572
6.	22.802
7.	22.962
8.	23.122
9.	23.242
10.	23.352
11.	23.462
12.	23.572
13.	23.682
14.	23.792
15.	23.902
16.	24.022
17.	24.132
18.	24.212
19.	24.292
20.	24.372
21.	24.452
22.	24.532

	Skalatrín pr.1.4.2024
1.	22.012
2.	22.252
3.	22.492
4.	22.732
5.	22.972
6.	23.202
7.	23.362
8.	23.522
9.	23.642
10.	23.752
11.	23.862
12.	23.972
13.	24.082
14.	24.192
15.	24.302
16.	24.422
17.	24.532
18.	24.612
19.	24.692
20.	24.772
21.	24.852
22.	24.932

§ 3. Personligt tillæg

Stk. 1. Ud over den i § 2 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst personlige løndelev efter aftale mellem bladet og medarbejderen.

Stk. 2. Summen af de personlige løndelev tages sammen med tillidsrepræsentanten på bladets initiativ op til vurdering mindst én gang hvert kalenderår og mindst hver 12. måned. Desuden skal

der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Se desuden protokollat 5.

Stk. 3. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på bladets initiativ tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Skrivende medarbejderes journalistiske bidrag til andre af LandbrugsMediernes udgivelser end det blad eller de blade, den pågældende er ansat på, honoreres særskilt efter aftale, når arbejdet udføres ud over normal arbejdstid.

Stk. 5. Lønforhøjelser som følge af overenskomstfornyelsen og lønforhøjelse i henhold til lønskalaen kan ikke modregnes i hidtil gældende personlige tillæg.

Stk. 6. Ved regulering af de personlige tillæg, der finder sted pr. 1. april, iagttages, at gennemsnitslønnen i bladvirksomheden ikke er mindre end gennemsnitslønnen for Københavnske journalister, Kreds I, opgjort pr. oktober året før.

§ 4. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag indbetales til det pensionsforsikringsselskab som Mediernes Pension har indgået aftale med.

Note: på nuværende tidspunkt er dette PFA Pension. Mere info på www.mediernespension.dk

Stk. 2. Som bidrag betaler mediehuset 9 %. Pr 1/4 2020 betaler bladet 9,75% og pr. 1/4 2023 betaler mediehuset 10,5% og medarbejderen 1,8 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personlige tillæg) medmindre at den enkelte medarbejder ønsker en anden procentvis indbetaling, idet der dog mindst indbetales 3.516 kr. i månedligt bidrag (med 5/6 fra virksomheden og 1/6 fra medarbejderen).

Stk. 3. Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

Stk. 4. Bladledelsen ser med velvilje på pensionerede medarbejderes mulighed for fortsat tilknytning til bladvirksomheden via freelanceordninger.

Stk. 5. Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan af egen drift med et varsel på 3 måneder arbejde på nedsat tid under følgende forudsætninger:

a. Mediehuset indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning indtil det fyldte 67 år.

b. Medarbejdere på nedsat tid kan vende tilbage til fuld tid med et varsel på seks måneder til den 1. i en måned.

c. Evt. overarbejde beregnes og kompenseres ud fra den nedsatte arbejdstid.

d. Er arbejdstidsreduktionen over 10 % skal lønreduktionen til enhver tid være 3 procentpoint mindre end timereduktionen.

e. Der optages forhandlinger mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om anvendelsen af de frigjorte timer.

Stk. 6. Medarbejdere, der efter det fyldte 60 år går på efterløn i henhold til lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsforsikring, sikres ret til 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved LandbrugsMedierne. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov.

Stk. 7. Mediehuset kan efter aftale med medarbejdere, der går på efterløn, fortsætte den fulde indbetaling til medarbejdernes overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 70 år.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Som udgangspunkt fordeles disse timer over ugens fem hverdage.

Stk. 2. Arbejde ud over de 37 timer honoreres ikke, men afspadseres løbende med hensyntagen til bladproduktionen.

Stk. 3. Ugens mindst to fridøgn skal gives sammenhængende regnet fra morgen til morgen.

Stk. 4. I uger med søgnehellidage, eller ved fravær i henhold til bestemmelser i denne overenskomst, nedskrives det normale ugentlige timetal forholdsmæssigt.

§ 6. Ferie

Stk. 1. Der tilkommer medarbejderen syv ugers årlig ferie, hvoraf mindst fire uger lægges i perioden 1. maj til 30. september. Hvis medarbejderen ønsker det, gives de tre resterende ugers ferie i sammenhæng. For så vidt medarbejderen og bladet er enige herom, kan ferien fordeles på anden måde.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 procent af det forudgående års løn.

Stk. 3. Ved fratræden følges ferielovens regler, idet der dog udbetales feriepenge i forhold til overenskomstens feriebestemmelser (2,5 procent pr. uge).

Stk. 4. Medarbejderen kan efter nærmere skriftlig aftale årligt overføre op til én ferieuge fra ét ferieår til den næste ferieperiode. Der kan dog maksimalt akkumuleres i alt seks ferieuger. I øvrigt henvises til den til enhver tid gældende ferielov.

§ 7. Efteruddannelse

Stk. 1. LandbrugsMedierne er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond og indbetaler hertil det mellem DMA og Dansk Journalistforbund til enhver tid aftalte bidrag.

Stk. 2. Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse hvert kalenderår.

Stk. 3. Ikke anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan højst opsamles 6 uger. Ved den årlige medarbejderudviklingssamtale drøftes uddannelse som et fast punkt.

Stk. 4. Journalistiske medarbejdere, der efter aftale med bladet deltager i anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af bladet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 5. Der nedsættes et efteruddannelsesudvalg med repræsentanter fra både ledelse og medarbejdere, for at sikre en fortsat relevant opkvalificering.

§ 8. Fritvalsordning

Stk. 1 Fra 1.september 2023 indbetaler LandbrugsMedierne månedligt 1,5 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens valg.

Fra 1.september 2024 indbetaler LandbrugsMedierne yderligere 1,5 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, således at Fritvalgs Lønkontoen stiller i alt 3 pct. til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2. Indbetalingerne på Fritvalgs Lønkontoen er ikke ferietillægs- eller pensionsgivende.

Stk. 3. Medarbejderen skal senest den 1.juli inden et ferieårs begyndelse oplyse LandbrugsMediernes ledelse, hvorledes Fritvalgs Lønkontoen ønskes disponeret. I overenskomstperioden kan medarbejderen vælge én af de 3 valgmuligheder.

Stk. 4. Hvis medarbejderen ikke har tilkendegivet sit valg overfor LandbrugsMedierne ledelse inden fristens udløb den 1. juli, vælges der automatisk feriefridage for Fritvalgs Lønkontoens størrelse.

Stk. 5. Nyansatte medarbejdere får tildelt et månedligt tillæg, men kan som andre medarbejdere vælge fra den 1.juli. Medarbejdere, der ansættes mellem den 1.juli og 1.september, kan også vælge mellem nedenstående muligheder.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

Stk. 6. Månedligt løntillæg.

Medarbejderen kan vælge et månedligt løntillæg (fritvalgstillæg), som udbetales løbende sammen med den almindelige lønudbetaling.

Stk. 7. Pension.

Medarbejderen kan vælge månedlige indbetalinger til pension. Såfremt der vælges pensionsindbetalinger, indbetales beløbet til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 8. Feriefridage.

Medarbejderen har mulighed for at afholde et antal feriefridage pr. ferieår. Medarbejderens Fritvalgs Lønkonto nedsættes med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag.

- a. Feriefridage afholdes som hele dage og placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- b. Medarbejdere, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsferiefridag.
- c. Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, men som alligevel ikke er blevet afholdt inden ferieårets udløb, udbetales med september lønnen.
- d. Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode og ikke-afholdte feriefridage udbetales forholdsmæssigt i forbindelse med fratræden.
- e. Ved udbetaling af købte feriefridage afregnes disse som 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. udbetalt feriefridag.

§ 9. Barsel og adoption

Stk. 1. En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-6):

Stk. 2. I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen. (2 pligt uger + 8 uger).

Stk. 3. I forbindelse med en far eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 10 ugers barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes fuld løn i op til 18 uger til hver af forældrene. Forældreorloven kan placeres indenfor 52 uger efter fødslen.

Stk. 5. I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 6. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

§ 10. Frihed på grund af børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Stk. 2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets to første sygedage, og bladet kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Stk. 3. Medarbejdere kan vælge at få deres syge hjemmeboende barn/børn under 14 år passet af en babysitter i op til 5 dage og få udgiften til børnepasning dækket af LandbrugsMedierne. Det er en forudsætning, at medarbejderen fremviser behørig dokumentation for udgiften til børnepasning, og at den samlede udgift til børnepasning ikke overstiger bladets udgift til en dagløn til en medarbejder.

Stk. 4. Medarbejdere med hjemmeboende barn/børn under 6 år har ret til nedsat arbejdstid efter samme regler, som gælder for medarbejdere over 60 år efter § 4. stk. 5.

§ 11. Opsigelse

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

Stk. 2. For medarbejdere ansat før 1. april 2017 gælder, at efter tre års ansættelse forlænges varslet fra bladets side til seks måneder og herudover med en måned for hvert efterfølgende andet ansættelses år, dog maksimalt 12 måneder.

Stk. 3. Det påhviler mediehusets ledelse skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Opsigelsen skal, inden den sendes til medarbejderen, forelægges for tillidsrepræsentanten til drøftelse. Såfremt en afskedigelse er begrundet i mediehusets forhold, skal denne forelæggelse finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før, afskedigelsen agtes afgivet, med henblik på at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab kan undersøge mulighederne for at undgå afskedigelserne, begrænse disse eller afbødefølgerne af dem.

Finder opsigelserne sted, kan denne undersøgelse fortsætte i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for dette nødvendige materiale. Hvis et opsigelseskrav efter drøftelse med tillidsrepræsentanten fastholdes, meddeles dette skriftligt til medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Ved afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold forhandles individuelle fratrædelsesaftaler efter retningslinjerne i protokollat af 13. september 1996 samt de heraf afledte individuelle aftaler.

Stk. 4. Ingen opsigelse, der begrundes med utilfredshed med medarbejderens arbejde eller samarbejdsvanskeligheder, kan finde sted uden forudgående skriftlige advarsler, der først forelægges tillidsrepræsentanten.

En advarsel skal være velbegrundet, så der gives medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarsels tidsmæssige gyldighed er 3 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes af det i § 15 omhandlede Faglige Fællesudvalg. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i mediehusets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem mediehuset og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at mediehuset 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. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdernes tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder, valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love, er berettiget til på medarbejdernes vegne at forelægge disses synspunkter for bladledelsen. Tillidsrepræsentanten kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om de enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, for så vidt angår de personlige tillæg, dog kun såfremt medarbejderen ønsker dette.

Det er i øvrigt tillidsrepræsentantens opgave ikke alene at varetage medarbejderinteresser, men også at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima mellem bladledelsen og medarbejderne. Tillidsrepræsentanten orienteres om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 2. Hvis ledelsen finder, at der foreligger tvingende grunde til at afskedige en tillidsrepræsentant

eller dennes stedfortræder, skal sagen rejses i henhold til bestemmelserne i § 15 om Fagligt Fællesudvalg.

Arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse har været prøvet ved fagretslig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Finder Fagligt Fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det efter påstand underkende afskedigelsen eller tilkende den afskedigede erstatning efter opmandens skøn under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status.

Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har krav på mindst 15 måneders varsel.

For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Mediehusets ledelse og medarbejdere gennemfører en løbende orientering og dialog om væsentlige arbejdsmæssige forhold, dels på ugentlige redaktionsmøder, dels på 3-4 årlige udvidede redaktionsmøder med deltagelse af bl.a. alle journalistiske medarbejdere.

§ 13. Kørsel

For al kørsel i mediehusets tjeneste i egen vogn betaler mediehuset en godtgørelse, svarende til den for staten til enhver tid gældende takst for kørsel.

§ 14. Faglige Fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bladet under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i Det faglige Fællesudvalg skal overholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest 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. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 15. Varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft 1. april 2023 og gælder til 31. marts 2025.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er forhandlingerne om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst slutes, eller indtil parterne på deres medlemmers vegne med en måneds varsel kollektivt opsiges de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelseskontrakter, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout, boykot, omfattende alle deres medlemmer.

Stk. 3. Sluttes ny overenskomst, skal denne, hvis den ikke indeholder anden bestemmelse, have virkning fra den udløbstid, hvortil den tidligere overenskomst lovligt med tre måneders varsel er opsagt.

København, den 22.august 2023

Underskrevet med forbehold for godkendelse i de kompetente forsamlinger.



Christian Friis Hansen
LandbrugsMedierne



Marianne Hänninen Molin
Dansk Journalistforbund



Mette Boas Springborg
Tillidsrepræsentant