

”24timer”

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst for ”24 timer”.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 1. Lønforhold

Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 125), som tillidsrepræsentanten gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopi af den underskrevne kontrakt tilgås medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1. marts 2010: 27.456 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2011 27.736 kr.

For elever og praktikanter fastsættes løn og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

§ 2. Vikariater

Stk. 1. Vikariater af mindst én dags men under 3 måneders varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelser: Der oprettes ikke normalkontrakt men en skriftlig aftale, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv., for en sammenlignelig fastansat.

Stk. 3. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

§ 3. Personlige lønde

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte grundløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

De personlige lønde tages sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering hver den 1. april, herunder om en del af lønsummen fordeles kollektivt. Det personlige tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet, selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. Tillidsrepræsentanten underrettes skriftlig om resultatet, når forhandlingerne med den enkelte har fundet sted.

Stk. 2. Lønforhøjelser i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i den hidtil gældende personlige løndel.

Stk. 3. 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.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer fordelt over arbejdsuger på højst 5 dage.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer som opgøres over 2 uger. Alt arbejde derudover er overarbejde, som kompenseres med fritid i forholdet 1:1½. Sker afviklingen senere end 8 uger efter optjeningen kompenseres dog i forholdet 1:2. Er medarbejderen og virksomheden enige herom, kan compensationen gives i betaling, beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn (grundløn og personligt tillæg).

Stk. 3. Ugens mindst to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

Stk. 4. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives i måneder med søgnehelligdage og Grundlovsdag forholdsmæssigt.

§ 5. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

Stk. 3. Ved overgang fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 6. Genetillæg

Stk. 1. For beordret arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg pr. gang på kr. 510,15, pr. 1.3.2011 kr. 520,35.

Stk. 2. For beordret arbejde, der slutter mellem kl. 18.00 og kl. 23.00 ydes kr. 66,55 pr. gang, pr. 1.3.2011 kr. 67,90 og for arbejde, der slutter mellem kl. 23.00 og kl. 07.00, ydes kr. 113,30 pr. gang, pr. 1.3.2011 kr. 115,55, efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3. Der kan mellem ledelse og medarbejderen træffes aftale om, at der ydes et fast månedligt tillæg for aften-, weekend- og helligdagsarbejde, som træder i stedet for kompensationen i henhold til stk. 1 og/eller stk. 2. Tillægget skal med udgangspunkt i ovennævnte satser skønsmæssigt afspejle det forventede forbrug af genetimer. Begge parter kan opsige aftalen med medarbejderens opsigelsesvarsel.

§ 7. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

Stk. 2. Mediernes Pension

Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension.

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikrings-selskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

§ 8. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 7 ugers ferie.

Stk. 2. Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17½% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. Det kontante ferietillæg ydes med 1½% af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Stk. 5. Ved fratræden kan anvendes feriekort.

Stk. 6. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 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 kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. I forbindelse med en mandlig medarbejders fædreorlov ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 14 ugers barselsorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 uger til hver af forældrene i ugerne 15-38 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. Børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag, og ledelsen kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed med løn svarende til løn under sygdom, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden overbarnet, og der er maksimeret ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt der ydes refusion fra kommunen tilfalder denne virksomheden.

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til én uges efteruddannelse hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af andet år efter afsluttet journalistisk uddannelse.

Stk. 2. Medarbejdere, der deltager i efteruddannelseskurser af længere varighed end en uge, er berettiget til at bruge forskudsvis af de kommende års ret til efteruddannelsesuger, dog således, at det skal ske efter konkret aftale mellem ledelsen og medarbejderen, og at en medarbejder maksimalt kan bruge 3 ugers efteruddannelse på forskud.

Stk. 3. Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 4 om efteruddannelse.

Stk. 4. Efteruddannelse defineres bredt og omfatter bl.a. kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser og forløb arrangeret af bladet. Relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt bladets behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

Stk. 5. Mindst to gange om året indkaldes ansøgninger fra medarbejderne om efteruddannelsesprojekter. Ansøgningerne behandles herefter af et uddannelsesudvalg bestående af tillidsrepræsentanten og en chefredaktør. Udvalget kan sige nej til ansøgninger, der ikke opfylder målsætningen i stk. 4, men skal begrunde afslaget og opfordre den pågældende til at fremsende en ny ansøgning. Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ efteruddannelse. Udvalget kan samles ad hoc efter behov.

§ 12. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler og varsler. Efter 12 måneders ansættelse forlænges arbejdsgivers opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2, med en måned.

Opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra arbejdsgivers side et varsel på:

Inden udløbet af en måned efter ansættelsen

1 måned
3 måneder
4 måneder
5 måneder
6 måneder
7 måneder

5 måneder
12 måneder
2 år og 8 måneder
5 år og 7 måneder
8 år og 6 måneder
Herefter.

Fra medarbejderens side
1 måned.

Stk. 2. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

I de første ni måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

Stk. 3. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 14 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 14, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 14, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig 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, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 13. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere, ret til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentanter for deres gruppe.

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Even-

tuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danske Mediers Arbejdsgiverforenings modtagelse af meddelelsen om valget.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

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

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 14 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 4.

Stk. 5. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 4, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 14. Fagligt 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 virksomheden 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 afholdes 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, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, 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 for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 15. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil én af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 16. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2010 og gælder til 29. februar 2012. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2010

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag frem til 29. februar 2012 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DMA-området at ville fremsætte krav om, at de journalistiske arbejdspladser, der ikke yder fuldt bidrag til Pressens Uddannelsesfond, kommer til at yde bidrag på linie med DMAs medlemmer.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomsterparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Hensigtserklæring om orlov

I forbindelse med overenskomsten afgives følgende hensigtserklæring:

Ledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinierne ved Syddansk Universitet eller Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Ledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til ét år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen af aviser, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden.

Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovsperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på virksomheden.

Protokollat 4

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk

Journalist Center, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 5

Vedr. freelance

Overenskomstparterne tilstræber et højt informationsniveau om anvendelsen af freelancestof. Retningslinjerne fastlægges i en lokalaftale.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA og Dansk Journalistforbund for '24 timer' om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf. nr.:

CPR-nr.: Personalnr. Ansættelsesdato.....

Som.....

Som.....

Arbejdsstedets adresse såfremt denne afviger fra virksomhedens

Personlige tillæg:

Ved kontraktens indgåelse månedligt kr.:

Særlige bestemmelser, samt aftaler om øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

(f.eks. prøvetid, feriekort, lønudbetalingsform, kørselstilskud, repræsentation, særligt opsigelsesvarsel mv.)

§ 1.

Den normale arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens §5 / deltid angiv antal timer eller andel af fuld tid.

§ 2.

Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med '24 timer' 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 '24 timer', herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

§ 3.

Medarbejderen ansættes til at varetage følgende stofområde(r):

Medarbejderen er i øvrigt indforstået med, når hensynet til dækning af det aftalte stofområde giver mulighed derfor, efter aftale at påtage sig andet journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 4.

Om opsigelse henvises til overenskomsten.

§ 5.

Medarbejderen er pligtig til, for virksomhedens regning, at underkaste sig de helbredsundersøgelser, som måtte ønskes af virksomheden.

§ 6.

Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 7.

Aldersgrænsen for medarbejdere er 67 år, dog kan chefredaktionen forlænge ansættelsen. Pensionerede medarbejdere, der leverer stof til virksomheden, vil ikke kunne kræve kontorplads stillet til rådighed.

§ 8.

Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen. Lokalaftaler udleveres på anmodning.

Tillæg til normalkontrakt for pressefotografer

§ 1. Fotograferne på '24 timer' udfører pressefotografisk arbejde for '24 timer' eller for koncernens billedbureau.

Koncernen overtager i kraft af ansættelsesforholdet eneretten til udnyttelsen af fotografernes produktion på nedennævnte vilkår:

§ 2. Ved offentliggørelse i Husets publikationer af enhver art har fotografen ingen ret til betaling i henhold til nedenstående regler. Undtaget herfra er offentliggørelse i bøger fra Politikens Forlag samt offentliggørelse af dagsaktuelle billeder i Husets distriktsblade.

§ 3. Fotografernes billeder er desuden til rådighed for koncernens salgsvirksomhed. Særskilt vederlag herfor aftales lokalt. Såfremt der efter opsigelse af en sådan lokal aftale ikke kan opnås enighed om ny aftale, anvendes de vederlagsbestemmelser, der var gældende i henhold til det hidtidige tillæg til normalkontrakten.

Note. I overenskomstperioden er vederlaget fastlagt til 4000 kr. pr. måned.

§ 4. Koncernen bevarer eneretten ved fotografens fratræden eller død.

Udbetaling af salgsprovision fortsætter efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil 25 år.

Efter fotografens død sker udbetalingen til hans/hendes enke(-mand) eller livsarvinger.

§ 5. Udstyr og kørsel ordnes som hidtil efter lokal aftale.

§ 6. Tredieparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Det skal ved enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral.

§ 7. Virksomheden søger at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om virksomhedens aftaler med trediepart, jf. § 6. Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt holdes orienteret om salgsprincipper.

Note: Af konkurrencehensyn må tillidsrepræsentanten - på samme måde som medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser mv. - være underlagt en tavshedspligt i forbindelse med den indsigt den pågældende opnår.

§ 8. Inden der tages skridt til forfølgelse af tredieparts rettighedskrænkelser drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 9. 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-Dan's forvaltningsstruktur, og fra aftaler med tredieparter om AiU og Avisnet.

§ 10. Med mindre andet aftales, er opsigelsesvarslet for lokale aftaler, indgået i henhold til § 3, 12 måneder.

Protokollat

Eneret, salg mv.

Vedrørende spørgsmålet om genreproduktion har Dansk Journalistforbund fastholdt, at den enkelte fotograf har ret til at indkassere provision af billedet, der er genreproduceret hos fremmede blade, mens DMA er af den opfattelse, at påtaleretten og dermed adgangen til at vurdere, om der skal ske betaling ved genreproduktion, alene tilkommer arbejdsgiverne. Hver af parterne forbeholder sig ret til at gøre deres synspunkter gældende under en eventuel retssag.