

# Jyllands-Posten

Mellem DDFF for JP/Politikens Hus A/S og DJ for Journalisternes faglige Gruppe hos Jyllands-Posten er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere.

Overenskomsten angår journalistisk arbejde udført i forbindelse med avis- og magasinframstilling samt elektroniske medier.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

## § 1. Ansættelse og kontrakt

**Stk. 1.** Ansættelse på prøve og ansættelse på tidsbegrænsede kontrakter kan i begrænset omfang finde sted efter samråd med tillidsrepræsentanterne, hvor der skal bestræbes enighed. Undtaget fra denne bestemmelse er ansættelse af vikarer i reelle vakanser (f.eks. ved barsel og sygdom).

I god tid, og senest tre måneder før udløbet af en tidsbegrænset stilling, besluttes det om stillingen skal nedlægges eller ændres til en fastansættelse.

Medarbejdere ansat på tidsbegrænsede kontrakter får, efter tre måneders ansættelse meddelelse om, hvorvidt de kan påregne fastansættelse, hvis den tidsbegrænsede stilling ændres til en fast stilling.

**Stk. 2.** Ved ansættelse oprettes en af parterne aftalt normalkontrakt (se bilag).

## § 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. Lønforhold

Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønskala i forhold til medarbejderens anciennitet, jf. § 4.

**Løntrin      kr. pr. måned pr. 1.3.2004**

1	27.642
2	28.075
3	28.507
4	28.934
5	29.387
6	29.801
7	30.232
8	30.519
9	30.808
10	31.009
11	31.208
12	31.413
13	31.615
14	31.815
15	32.013
16	32.218
17	32.417
18	32.618
19	32.764
20	32.907
21	33.051
22	33.196
23	33.336
24	33.480
25	33.624
26	33.768
27	33.912
28	34.055
29	34.201
30	34.344

## **§ 4. Indplacering**

Indplacering på lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejdernes anciennitet efter afslutning af uddannelsen. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten.

Aftjent værnepligt efter uddannelsen medregnes i ancienniteten.

## **§ 5. Personligt tillæg**

**Stk. 1.** Ud over den aftalte skalaløn, der betragtes som minimalløn, ydes der personlige tillæg.

Pr. 1. januar 2004 udgør det mindste personlige tillæg 2.136,35 kroner pr. måned, dog i første halv ansættelsesår kr. 631,38 pr. måned.

**Stk. 2.** Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen, aftalte lønreguleringer, stillingsændringer eller fornyelse af overenskomsten kan ikke modregnes i personlige tillæg.

**Stk. 3.** Den enkelte medarbejder har med højst to års intervaller krav på en personlig forhandling om sit personlige tillæg. Udløser denne forhandling ikke regulering af det personlige tillæg, har medarbejderen krav på en skriftlig begrundelse.

## **§ 6. Arbejdstid**

**Stk. 1.** Den ugentlige arbejdstid er 37 timer på højst 5 dage. Arbejde udover dette er overarbejde. Overarbejde kompenseres med fritid i forholdet 1:2. Overarbejde afspadseres så vidt muligt i den efterfølgende kalendermåned. I tilfælde, hvor afspadsering ikke er mulig, kan overarbejdet efter aftale med den daglige foresatte og tillidsrepræsentanten betales efter forholdet 1:2. Søgnehelligdage er principielt fridage.

**Stk. 2.** Medarbejderen har ret til mindst to sammenhængende ugentlige fridøgn.

**Stk. 3.** Tjenstlig rejsetid betragtes som arbejdstid.

**Stk. 4.** Medarbejdere, der har børn under ni år, kan, hvis de af egen drift fremsetter ønske derom, arbejde på nedsat tid under følgende forudsætninger:

- a) Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning.
- b) Medarbejderen kan vende tilbage til fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.
- c) Overtid beregnes og kompenseres i forhold til det nedsatte timetal.
- d) Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end timereduktionen.

## **§ 7. 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

## **§ 8. Genetillæg**

**Stk. 1.** For arbejde mellem kl. 20.00 og 24.00 ydes til medarbejdere, som har vagt eller aftalt arbejde en særlig godtgørelse på kr. 56,43 pr. time.

**Stk. 2.** For aftalt arbejde mellem kl. 24.00 og 06.00 ydes en særlig godtgørelse på kr. 74,43 pr. time.

**Stk. 3.** Til medarbejdere, der tilkaldes til arbejde mellem kl. 24.00 og 08.00 ydes et særligt nattillæg på kr. 1.488,13.

**Stk. 4.** Udenrigskorrespondenter modtager ikke tillæg efter stk. 1, 2 og 3.

**Stk. 5.** For arbejde lør-, søn- og helligdage ydes en særlig godtgørelse på kr. 437,14 pr. dag.

**Stk. 6.** Til den fotograf, der har tilkaldt uden for normal arbejdstid, ydes en godtgørelse på kr. 260,32 pr. vagt (dag/nat).

**Stk. 7.** Til den redaktionssekretær, der uden for normal arbejdstid har tilkaldt på internetavisen, ydes en godtgørelse på kr. 163,62 pr. vagt (dag/nat).

**Stk. 8.** Redigerende medarbejdere, der af produktionsmæssige grunde har uforholdsmæssigt lange arbejdsdage, tildeles timekompensation svarende til det i stk. 1 omtalte ulempetillæg, for den arbejdstid, der ligger ud over den overenskomstmæssige daglige arbejdstid, p.t. syv timer og 24 minutter. Dette tillæg udbetales uafhængig af det i stk. 1 omtalte genetillæg, der under alle omstændigheder udløses klokken 20.00.

**Stk. 9.** En medarbejder, som flytter fra en stilling, der udløser genetillæg, får i en overgangsperiode et vist kompensationsbeløb. Til brug for kompensationen udregnes gennemsnittet af de seneste 12 måneders genetillæg.

I den nye stilling får medarbejderen den nye stillings genetillæg udbetalt, hvis dette i en måned er højere end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling.

Hvis den nye stillings genetillæg i en måned er mindre end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling, udbetales gennemsnitsbeløbet - dog udbetales de første 500 kroner af forskellen ikke.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af Jyllands-Posten varer denne overgangsordning i 12 måneder.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af medarbejderen varer denne overgangsordning i 6 måneder.

## § 9. Funktions- og specialtillæg

**Stk. 1.** Til medarbejdere, som er afdelingsredaktører eller souschefer/stedfortrædere, ydes et særligt funktionstillæg. Funktionstillæg 1 (souschefer/stedfortrædere) udgør månedligt mindst fem pct. af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister. Funktionstillæg 2 (afdelingsredaktører) udgør mindst 10% af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister.

**Stk. 2.** Stillingsændring, der er foranlediget af Jyllands-Posten og som medfører bortfald af funktionstillæg, skal ske med det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetaling af det fulde funktionstillæg i yderligere et år. Derefter nedtrappes det til 50% i et år, hvorefter det bortfalder helt.

Såfremt en medarbejder efter eget ønske udtræder af en funktionstillægsberettiget stilling, skal dette ske med overenskomstmæssig varsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetalingen af det fulde funktionstillæg i otte måneder. Derefter nedtrappes det til 50% i seks måneder, hvorefter det bortfalder helt.

**Stk. 3.** Til medarbejdere, der midlertidigt varetager ledelsesfunktioner, eksempelvis i forbindelse med udviklingsprojekter, kan der ydes et specialtillæg. Tillægget udgør månedligt mindst fem procent af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister og kan gives i op til seks måneder. Opgavens varighed aftales forud, og ved opgavens afslutning bortfalder tillægget uden yderligere varsel. Hvis tillægget løber ud over de seks måneder, skal ledelsen tage op til drøftelse med tillidsrepræsentanterne, om specialtillægget skal erstattes af et funktionstillæg.

## § 10. Ferie

**Stk. 1.** Medarbejdere har ret til tre ugers ferie udover det tidsrum, den til enhver tid gældende ferielov fastsætter. Fordelingen af ferieugerne på sommer- og vinterhalvåret aftales mellem parterne. Medarbejderne har ret til at splitte en årlig

uge op i hverdagsfridage, dog således at den/disse dage ikke tages i forlængelse af skæve helligdage.

**Stk. 2.** Retten til de tre ekstra ugers ferie (stk. 1) optjenes ikke, men holdes fra første ansættelsesår. Afholdelsen foregår i overensstemmelse med medarbejderens ansættelse/fratrædelse i forhold til ferieåret. Ved fratrædelse ydes der ikke feriegodtgørelse for disse tre uger.

**Stk. 3.** Ferieplanen for sommerhalvåret skal ligge klar 1. april og planen for vinterhalvåret 1. oktober. Planen skal forelægges for og godkendes af afdelingsudvalget.

**Stk. 4.** Parterne skal, samtidig med at ferieplanen udarbejdes, aftale normeringsforholdene i ferien.

**Stk. 5.** En ferieuge går fra mandag til lørdag, begge dage incl. Det tilstræbes, at al ferie begynder og slutter med en weekend. I de tilfælde, hvor det ikke lader sig gøre, lægges de for weekendarbejdet optjente feriedage i forlængelse af ferien.

**Stk. 6.** Det kontante ferietillæg udgør 1,6%. Ferietillægget udbetales med lønnen i april.

## § 11. Pension

**Stk. 1.** Pensionsalderen er 67 år. Medarbejdere fratræder uden forudgående opsigelse på grund af alder med udgangen af den måned, hvori de fylder 67 år.

**Stk. 2.** Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med overenskomsten mellem Provinspressens Pensionsfond og Pensionsforsikringsanstalten, PFA, dog således, at beregningsgrundlaget for pensionen er 316.549,40 kroner pr. 1. januar 2004.

**Stk. 3.** Jyllands-Posten indbetaler de fulde 15% af beregningsgrundlaget.

**Stk. 4.** Pensionsbidragene indbetales af bladet til Pensionsfonden eller det forsikringsselskab eller pengeinstitut, fonden træffer aftale med.

**Stk. 5.** Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom, som gradvis overgang til pensionen arbejde på deltid under følgende forudsætninger:

- a) Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning indtil det fyldte 67. år.

- b) Medarbejdere, der går på deltid efter nærværende stk., kan inden for to år efter aftalens ikrafttræden gå tilbage på fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.
- c) Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end time-reduktionen.

**Stk. 6.** Pensionerede medarbejdere har mulighed for fortsat tilknytning til Jyllands-Posten via freelanceordninger.

## § 12. Efterløn

**Stk. 1.** Medarbejdere, der går på efterløn ifølge Lov om Arbejdsløshedsforsikring mv., sikres ret til 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved Jyllands-Posten. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder efter det fyldte 60. år går på efterløn, fortsætter Jyllands-Posten den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67. år.

## § 13. Barselsorlov

**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 15-35 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.

## § 14. Børns sygdom

**Stk. 1.** En medarbejder har frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/-børn under 15 år. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes første sygedage. Jyllands-Posten er indstillet på at tage vidtstrakte hensyn, såfremt der er behov for yderligere en dags fravær.

**Stk. 2.** Til medarbejdere indrømmes frihed, 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 over barnet, 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

## § 15. Orlov

**Stk. 1.** Medarbejdere har ret til to måneders orlov med fuld løn for hver seks års anciennitet på bladet i de første 12 ansættelsesår, derefter for hver fire års anciennitet. Anciennitet før 1973 medregnes ikke i grundlaget for optjening af orlov.

**Stk. 2.** Ansøgning om orlov indkaldes en gang årligt, og orlov bevilges i det næstfølgende regnskabsår.

**Stk. 3.** Orlovssøgende sikres efter endt orlov genindsættelse i deres stilling under samme arbejdsvilkår og med samme stofområde som ved orlovens start.

**Stk. 4.** Retten til orlov kan opspares over længere perioder.

**Stk. 5.** Medarbejderen optjener anciennitet i orlovsperioden.

**Stk. 6.** Parterne skal under planlægningen af årets orlovsbevillinger aftale normeringsforhold og nødvendig vikardækning i forhandling med de berørte afdelinger.

**Stk. 7.** En medarbejder, der afskediges med baggrund i Jyllands-Postens forhold, bevarer sin ret til orlov. Orloven kan enten afvikles udenfor opsigelsesperioden eller konverteres til løntilgodehavende.

## § 16. Efteruddannelse

**Stk. 1.** Medarbejderen har ret til en uges betalt efteruddannelse om året med fuld løn.



**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 en medarbejder maksimalt kan bruge tre ugers efteruddannelse på forskud.

**Stk. 3.** Efter forhandling med tillidsrepræsentanterne afsættes på bladets budget et rimeligt beløb til efteruddannelse af de redaktionelle medarbejdere.

**Stk. 4.** Hvis det undtagelsesvis bliver nødvendigt at afvise medarbejderes ønske om efteruddannelse efter stk. 1, skal det ske efter samme retningslinjer, som anvendes af Den Journalistiske Efteruddannelse.

**Stk. 5.** Ledelsen kan ikke pålægge medarbejdere at deltage i efteruddannelse uden for arbejdstiden.

**Stk. 6.** Jyllands-Posten er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond. Bidraget til fonden svarer til det aftalte i Dansk Journalistforbunds overenskomster med Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation. Medarbejdere har fortsat ret til individuelle efteruddannelsesprojekter efter gældende udgiftsramme (pt. som udgangspunkt kr. 13.578,44 pr. uge).

## § 17. Hjælpemidler

**Stk. 1.** Medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst samt de praktikanter, der beskæftiges på bladet, ydes af bladet følgende hjælpemidler:

- a) Telefonabonnement, således at Jyllands-Posten til medarbejderens private telefon betaler et tilskud på 1.141,52 kroner pr. kvartal.
- b) Tv-licens for Danmarks Radio og TV 2.
- c) Tjenstlig kørsel i egen vogn honoreres efter det til enhver tid gældende cirkulære vedr. befordring, udstedt af Ligningsrådet.

## § 18. Samarbejdsbestemmelser

**Stk. 1.** Medarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund, vælger fem tillidsrepræsentanter, der udgør bestyrelsen for Journalisternes faglige Gruppe. Disse fem er som tillidsrepræsentanter for gruppen berettiget til at forelægge gruppens synspunkter for ledelsen. Bestyrelsen udpeger gruppens repræsentation i samarbejdsudvalget. De øvrige bestyrelsesmedlemmer er suppleanter.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanterne har ret til på Dansk Journalistforbunds vegne at indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold.

Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges med mindre tvingende grunde taler derfor, og afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ikke effektueres før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve dens gyldighed ved faglig voldgift.

**Stk. 3.** Den særlige beskyttelse for tillidsrepræsentanter har gyldighed i 24 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratreden fra posten.

**Stk. 4.** Fagligt arbejde udføres inden for arbejdstiden. Straks efter nyvalg af tillidsrepræsentanter aftaler ledelsen og tillidsrepræsentanterne, hvordan tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre det faglige arbejde inden for arbejdstiden sikres. Der tages særligt hensyn til de problemer, der kan opstå for tillidsrepræsentanter, hvis arbejdsområde medfører indplacering i faste vagtordninger.

**Stk. 5.** Chefredaktionen og tillidsrepræsentanterne drøfter på jævnlige, mindst månedlige, møder alle forhold omkring redaktionens daglige og langsigtede arbejde. Tillidsrepræsentanterne sikres indsigt i redaktionens økonomi. Begge parter kan indkalde til ekstraordinære møder. Parterne er forpligtet til at sikre overholdelse af aftalerne omkring tillidsrepræsentanternes orienterings- og høringsret i ansættelsessager, afskedigelsessager mv. (protokollat 1).

**Stk. 6.** Den faglige Gruppe har ret til at holde faglige møder i arbejdstiden. I hvert enkelt tilfælde skal mødets starttidspunkt og varighed aftales med ledelsen. Møderne søges lagt på tidspunkter, da flest muligt af de berørte medarbejdere kan deltage.

**Stk. 7.** Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

## **§ 19. Opsigelse**

**Stk. 1.** Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler. Efter et års ansættelse forlænges opsigelsesvarslet gensidigt med tre måneder.

**Stk. 2.** Afskedigelser af medarbejdere søges så vidt muligt undgået. Ingen medarbejder kan afskediges som følge af omlægning af arbejdsgangen.

**Stk. 3.** Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende måde løser sine opgaver, skal dette meddeles den pågældende og tillidsrepræsentanterne, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes dette ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende eller ændre på opgavefordelingen.

**Stk. 4.** En afskedigelse begrundet i utilfredsstillende arbejdsindsats eller overtrædelse af reglementariske bestemmelser kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig, begrundet advarsel, hvorom der tilstræbes enighed med tillidsre-

præsentanterne. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på seks måneder for dens gyldighed. Efter udløbet af denne periode skal medarbejderen og tillidsrepræsentanterne orienteres om sagens afgørelse. En evt. afskedigelse skal, før den gennemføres, drøftes i afdelingsudvalget.

**Stk. 5.** Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet, med henblik på at ledelse og tillidsrepræsentanterne i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, fortsætter undersøgelsen i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

**Stk. 6.** Ved opsigelse begrundet i virksomhedens forhold aftaler og tilrettelægger ledelsen sammen med den enkelte medarbejder og tillidsrepræsentanten nødvendig jobtræning/efteruddannelse eller tilsvarende, som kan forbedre medarbejderens mulighed for at sikre sig ny beskæftigelse. Virksomheden betaler omkostningerne.

Derudover gives en ekstra godtgørelse svarende til tre måneders løn til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat i 15 år, samt til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år og har været ansat i 10 år. Denne godtgørelse ydes ud over godtgørelser efter Funktionærlovens § 2A.

**Stk. 7.** Enhver afskedigelse, som af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 25 omhandlede faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget afskedigelsen urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller bladets forhold, kan fællesudvalget efter påstand herom underkende opsigelsen eller tilkende den afskedigede en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen skal afhænge af sagens omstændigheder og den ansattes anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den ansattes gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

**Stk. 8.** Hvis der rejses faglig fællesudvalgssag i forbindelse med en afskedigelse, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden den fratrædelsesdato, der er anført på opsigelsen.

## **§ 20. Særlige bestemmelser vedr. pressefotografer**

**Stk. 1.** Jyllands-Posten kan forbeholde sig ret til med fotografer at træffe særlige aftaler om salg af billeder, der er fremstillet i virksomhedens fotoafdeling.

**Stk. 2.** De faktiske udgifter til apparater, materialer og mørkekammer dækkes af virksomheden efter forudgående aftale med ledelsen.

**Stk. 3.** Fotograferne kan vælge mellem at få stillet en bil til rådighed eller at få godtgjort udgifter ved brug af egen vogn. Ved fotografers brug af egen vogn ydes et fast tilskud pr. måned samt en godtgørelse pr. kørt kilometer. Tilskuddet for at stille bil til rådighed udgør 3.703,10 kr. pr. måned. Godtgørelsen pr. kørt kilometer følger statens takster. Tilskuddet reguleres efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

## § 21. Freelance

**Stk. 1.** Hvad angår honorarfastsættelse for freelance arbejde vil Jyllands-Posten lade de ved denne aftales indgåelse gældende vilkår for freelance journalister og pressefotografer være retningsgivende for bladets honorarfastsættelse. (Vedr. pressefotografer, se protokollat 3.). Ved honorarfastsættelsen skal der også tages stilling til evt. videreudnyttelse og i givet fald betalingen herfor.

**Stk. 2.** Medarbejdere, der undtagelsesvis i fritiden skriver, fotograferer eller tegner til eller redigerer annoncebærende tillæg eller specialsider, honoreres efter stk. 1.

**Stk. 3.** Skrivende medarbejdere må generelt ikke påtage sig fotografisk arbejde.

Er det ikke praktisk muligt at skaffe fotos på anden måde, kan skrivende medarbejdere undtagelsesvis levere optagelser efter aftale med redaktionsledelse og tillidsrepræsentant. Afregningen sker efter stk. 1 med fradrag af 25 pct. af billedets grundhonorar til mørkekammerarbejde.

**Note:** Nærværende bestemmelse er suspenderet så længe organisationsaftalen vedr. flermedialitet er gældende (se side 96).

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentanten orienteres om omfanget af arbejde efter stk. 2. Hvis det konstateres, at det samlede omfang for enten skrivning, fotografering, tegning eller redigering nærmer sig 50% af gennemsnitslønnen for fuldtidsansatte DJ-medlemmer, optager Jyllands-Posten forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område.

**Stk. 5.** Hvis det konstateres, at en freelancemedarbejder i redaktionen i et kalenderår har tjent mindst 50% af gennemsnitslønnen for fuldtids ansatte DJ-medlemmer, optages der forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område i bladets kommende regnskabsår.

## § 22. Ligestilling

Hvor to ansøgere kan dokumentere samme kvalifikationsniveau i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, løn og efteruddannelse vil Jyllands-Posten vægte ligestillingsaspektet.

Det konkrete arbejde med ligestillingen tager udgangspunkt i handlingsplanen fra december 1995.

## **§ 23. Ny teknik**

**Stk. 1.** Skærmterminaler og tilhørende udstyr betjenes af journalistisk arbejdskraft ved enhver journalistisk bearbejdelse, redigering, layout og tilpasning af artikler, billeder, sider og lignende.

I det omfang ændring i teknik i andre afdelinger influerer på redaktionens arbejde, udføres journalistisk arbejde af journalistisk arbejdskraft.

Redaktionen træffer selv beslutning om, hvorledes redaktionelt stof leveret udefra (i enhver form) skal anvendes og behandles.

**Stk. 2.** Ingen medarbejder kan afskediges på grund af indførelse af ny teknik og dennes nye hjælpemidler, eller på grund af de omlægninger, dette medfører. Reglen gælder uindskrænket og i tilfælde, hvor en medarbejder ikke magter at anvende de nye hjælpemidler.

Indførelse af ny teknik må ikke ændre den enkeltes arbejdsvilkår afgørende, f.eks. med hensyn til arbejdstid.

**Stk. 3.** Det elektroniske produktionsudstyr må ikke anvendes til kontrol, der medfører afsløring af journalisterne kilder. Præstationsmålinger må ikke foretages ved hjælp af den ny teknik, hvis der ikke er enighed mellem de redaktionelle medarbejdere og ledelsen herom.

**Stk. 4.** Redaktionens tekniske udvalg består af fire repræsentanter for ledelsen og fire repræsentanter for Journalisternes faglige Gruppe med gruppens formand som født medlem.

Redaktionens tekniske udvalg skal sikre bladet og de journalistiske medarbejdere en hensigtsmæssig overgang til og indkøring af nye tekniske hjælpemidler. Udvalget skal sikre, at det sker under skyldig hensyntagen til indgåede aftaler og gældende regler og lovbestemmelser vedr. arbejdsmiljø og arbejdsklima samt at det sker på en måde, så det ikke medfører ændringer i arbejdsmiljø- og arbejdsklima i negativ retning.

Udvalget har medbestemmelse med hensyn til redaktionens personalepolitik i forbindelse med indførelse af ny teknik, det vil sige f.eks. ansættelser, omplacering, uddannelse, valg af ny teknik samt gennemførelsen af den deraf følgende omlægning af arbejds gange og fysiske indretninger i bladets redaktionelle afdelinger.

Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale, lige som udvalgets medlemmer deltager i relevante messer, konferencer, udstillinger og studiebesøg med videre.

**Stk. 5.** Medarbejdere skal ved udførelse af psykisk såvel som fysisk belastende skærmarbejde, f.eks. koncentreret skærmredigering, gives mulighed for passende afveksling enten ved udførelse af andet arbejde eller ved pauser.

**Stk. 6.** Journalistisk arbejdskraft til betjening af bladets teknologiske produktionsudstyr uddannes på bladets foranledning. Sikkerhedsordninger, der er et nødvendigt led i brugen af teknikken, bekostes af bladet. Ved strukturændringer, produktionsomlægninger og lignende skal Jyllands-Posten så tidligt som muligt tage skridt til uddannelse af berørte medarbejdere.

**Stk. 7.** Enhver fastansat redaktionel medarbejder skal have stillet kontorfaciliteter og en daglig arbejdsplads til rådighed af Jyllands-Posten uanset tekniske muligheder for distancearbejde. Dog kan særlige aftaler træffes for udlandskorrespondenter og enmandsbetjente egne redaktioner.

## § 24. Praktikanter

**Stk. 1.** De til enhver tid gældende aftaler mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund har virkning for Jyllands-Postens journalist- og billedjournalistpraktikanter med følgende tilføjelser:

**Stk. 2.** Jyllands-Postens praktikanter ydes for arbejde på ubekvemme tider mv. samme betaling som de uddannede medarbejdere.

**Stk. 3.** Til praktikanter fra DJH tjenstgørende på redaktioner uden for Østjylland ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned. Til praktikanter fra RUC tjenstgørende på redaktioner uden for København ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned. Til praktikanter fra Syddansk Universitets Center tjenstgørende på redaktioner uden for Fyn ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned.

**Stk. 4.** Fastlæggelse af praktikanternes turnusaftale sker under forhandling med tillidsrepræsentanterne.

## § 25. Uoverensstemmelser

**Stk. 1.** Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og nævnte normalkontrakt samt om brud på disse skal forelægges og endeligt afgøres af et fagligt fællesudvalg, bestående af seks medlemmer, hvoraf overenskomstparterne hver udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod.

**Stk. 2.** Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt gørligt til afholdelse senest syv dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver deres udgifter, men opmandshonoraret deles.

## **§ 26. 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 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 syv dage, før arbejdsstandsningen iværksættes.

**Stk. 3.** Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel syv dage.

## **§ 27. Varighed**

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2004 og gælder til 28. februar 2007. Hvis overenskomsten 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, 21. februar 2004

**Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation  
Dansk Journalistforbund**

## **Protokollat 1**

### **Vedr. Ansættelses- og afskedigelsespolitik**

Enhver stilling søges besat med en fuldt kvalificeret medarbejder, som vil kunne finde tilfredsstillende udfordring i det pågældende arbejde, og som skønnes i besiddelse af evner til at udvikle sig med de opgaver, stillingen vil kunne omfatte.

Ved besættelsen af enhver ledigbleven eller nyoprettet stilling foretages der senest samtidig med, at ekstern rekruttering iværksættes, et internt stillingsopslag, indeholdende en i samråd med afdelingsudvalget udarbejdet beskrivelse af stillingen og de kvalifikationer, den kræver. Ved besættelsen af en ledig stilling tages der videst muligt hensyn til medarbejderens/den kommende medarbejders ønsker om advancement og personlig udvikling.

Afdelingsudvalget inddrages i udvælgelsesproceduren som rådgivende organ, og ser under tavshedpligt samtlige indkomne ansøgninger. Undtagelsesvis afvigelser fra denne fremgangsmåde skal være velmotiveret begrundet over for afdelingsudvalget.

Forinden tiltrædelse finder sted, skal beslutningen være meddelt den ny medarbejders nærmeste kolleger/medarbejdere.

## **Protokollat 2**

### **Vedr. Mørkekammerfotografer**

Mørkekammerfotografernes arbejdsområde står overfor en afgørende udvikling, da en række manuelle arbejdsgange vil falde bort som følge af den tekniske udvikling. I takt med at disse arbejdsgange (vådfremkaldelse, kopiering osv.) ændres/falder bort, overgår fagfotograferne til pressefotografisk arbejde. I den udstrækning, der fortsat skal udføres manuel billedbehandling, udføres dette af de nuværende mørkekammerfotografer.

I takt med udviklingen skal mørkekammerfotograferne omskoles, og Jyllands-Posten betaler alle udgifter til fotografernes deltagelse i aftalt efteruddannelse.

I erkendelse af at mørkekammerfotograferne i stigende omfang udfører elektronisk billedbehandling, herunder pressefotografisk arbejde, overgår de til journalistoverenskomsten. Denne aftale er uden præjudice for andre arbejdsområder på Jyllands-Posten.

Kirsten Bonde og Per Rasmussen følger pr. 1. januar 1994 Journalistoverenskomsten, dog således at de ikke er omfattet af følgende paragraffer: § 2. Lønforhold, § 3. Indplacering, § 10. Pension og § 14. Orlov.



Mørkekammerfotograferne følger nedenstående lønskala og anciennitetstillæg.

Løntrin	Kr. pr. måned
1	22.048
2	22.428
3	22.807
4	23.186
5	23.567
6	23.945
7	24.324
8	24.703
9	25.084
10	25.463
11	25.842
12	26.221
13	26.601
14	26.980
15	27.360

Firmaanciennitetstillæg:

Efter 5 år på trin 15      596 kr. pr. måned

Efter 10 år på trin 15    1.189 - - -

Efter 15 år på trin 15    1.787 - - -

## **Protokollat 3**

### **Vedr. Vilkår ved billedkøb**

Jyllands-Posten har udnyttelsesrettigheder til fotoopgaver løst efter aftale på nedennævnte vilkår:

Jyllands-Posten har forsteret til udnyttelse af fotoopgaver løst for Jyllands-Posten.

Efter billederne er brugt til den specifikke opgave, betragtes de som arkivfotos.

### **Betaling**

Fotografen betales efter timeforbrug, som regnes fra starttidspunkt til afsluttet telesending eller filmafl levering. Der afregnes pr. påbegyndt time med et minimum på to timer.

Pr. time	753,04 kr.
1 dagvagt (7,5 timer)	4.402,40 kr.

### **Genetillæg**

Mellem 06.00 og 08.00 samt mellem 20.00 og 24.00 pr. time	104,27 kr.
---	------------

Mellem 00.00 og 06.00 pr. time	260,67 kr.
--------------------------------	------------

For arbejde i weekends (lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00) samt i helligdagsdøgn pr. time	376,52 kr.
---	------------

(Priserne er eksklusive moms).

### **Kørsel**

Kørsel i egen bil honoreres efter FDM's satser pr. km.

### **Fragt**

Flyfragt betales efter bilag (fragtbrev).

### **Brugsretten**

- a. Førstegangshonoreringen giver Jyllands-Posten:
  - 1) Retten til den aktuelle 1. gangsbenyttelse af fotografierne i Jyllands-Posten.
  - 2) Retten til at anvende fotografierne i Jyllands-Posten i en 14 dages periode fra 1. anvendelsesdato.
  - 3) Retten til at videresælge fotografierne i forbindelse med artikler skrevet af JP-medarbejdere mod afregning i henhold til praktiseringsaftale.
- b. Efter 14 dages perioden iflg. pkt. a. 2 kan fotografierne bruges i Jyllands-Posten mod betaling af 359,43 kr. pr. stk. pr. gang.
- c. Jyllands-Posten skal oplyse fotografen om, til hvem og hvornår fotografierne er videresolgt.
- d. Ved videresalg sker afregning efter den gældende praktiseringsaftale.
- e. På forlangende skal originalmaterialet returneres til fotografen.  
For bortkomne papirkopier betales 248,84 kr. pr. stk. For bortkomne eller beskadigede dias betales 2.443 kr. pr. stk.

### **Tilbudsbilleder**

Honorar for billeder, der leveres som tilbud, fastsættes efter forhandling med billedleverandøren.

## **Protokollat 4**

### **Vedr. Lovbestemte orlovsordninger**

De redaktionelle medarbejdere har ret til at benytte de lovbestemte orlovsordninger - sabbat-, uddannelses- og forældreorlov.

Medarbejderne skal opfylde lovens krav til orlovsansøgere, og orloven holdes i det tidsrum og på de økonomiske vilkår, der er fastsat i lovgivningen. Under orloven indbetaler Jyllands-Posten fuldt pensionsbidrag.

Ønske om orlov skal meddeles Jyllands-Posten i rimelig tid under hensyntagen til Jyllands-Postens tarv, og der laves i hvert enkelt tilfælde en skriftlig aftale mellem Jyllands-Posten og medarbejderen om

- start og slutdato for orloven.
- vilkår for tilbagevenden til samme stilling.
- evt. supplerende løn.

Medarbejderen optjener anciennitet i orlovsperioden. Medarbejderen har ret til ferie med løn, når han/hun vender tilbage til jobbet.

### **Retningslinjer for administration af journalistoverenskomsten**

#### **(Gældende fra 1. marts 2004 til 28. februar 2007)**

##### **Genetillæg, aften:**

Genetillæg for arbejde efter kl. 20.00 udløses kun i forbindelse med placering på vagter samt efter forudgående aftale med den enkelte medarbejders foresatte (afdelingsleder, A-mand eller redaktionschef).

Der skal uge for uge udfyldes en særlig blanket med angivelse af dato og antal timer efter klokken 20.00. Blanketten skal snarest, og senest tre dage inde i en næstfølgende uge attesteres af medarbejderens foresatte for at udløse betaling i næstfølgende afregningsperiode.

Det er den fysiske tilstedeværelse - på hovedredaktionen, egnredaktionen eller opgavestedet - der udløser genebetaling. Der regnes med påbegyndt halve timer.

Udbetalingen sker sammen med lønafregningen, og genetillæggene vil således blive udbetalt med to til fire ugers forsinkelse i forhold til optjeningstidspunktet.

Undtaget fra ovennævnte er arbejde, der i forvejen er særhonoreret. I det tilfælde ydes der ikke genetillæg for aftenarbejde.

##### **Genetillæg, weekend:**

Ordningen administreres efter samme retningslinjer, som gælder for aften-genetillæg.

##### **Genetillæg, nat:**

Genetillæg for natarbejde udløses kun, når en medarbejder kaldes (beordres)

på en arbejdsopgave i tidsrummet mellem kl. 24.00 og 08.00. Bestemmelsen om nat-tillæg finder således ikke anvendelse for vagter eller arbejdsopgaver, der er påbegyndt, men blot ikke afsluttet inden klokken 24.00.

### **Afspadsering, forskudt arbejdstid**

Kun arbejde ud over 37 timer pr. uge er overarbejde. Der er enighed om at anse timeforpligtelsen/beskyttelsen for overholdt, hvis regnskabet for turnusarbejdende medarbejdere balancerer over en fuld turnusperiode. En turnusperiode er 14 dage.

Overarbejde bør principielt ikke finde sted. Sker det alligevel, skal det afspadseres i forholdet 1:2 inden for den efterfølgende kalendermåned.

Overarbejdet skal indberettes til medarbejderens foresatte. Det er medarbejderens pligt at medvirke til, at afspadsering afvikles inden for den efterfølgende kalendermåned. Tilsvarende er det den foresattes pligt at tilse, at det sker. Afvigelse fra denne regel kan kun ske efter forhandling med tillidsrepræsentanten og chefredaktion.

### **Telefon**

Bopælstelefonen oprettes/overflyttes i Jyllands-Postens navn uden omkostninger for den enkelte medarbejder. Den kvartalsmæssige opkrævning fremsendes direkte til Jyllands-Posten, der forestår betaling. Samtalespecifikation sendes direkte fra telefonselskabet til medarbejderen. Den i henhold til §16 afledte regulering foretages i samme måned som betaling til telefonselskabet finder sted.

Jyllands-Posten kan ikke rekvirere samtalespecifikation.

Medarbejderne har uanset denne ordning frit valg m.h.t. telefonselskab.

**Normalkontrakt for redaktionelle medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem DDFF for JP/Politikens Hus A/S og DJ for journalisterne faglige gruppe på Jyllands-Posten**

1. Medarbejderens navn: \_\_\_\_\_
2. CPR-nummer: \_\_\_\_\_
3. Ansættelsesdato og -år: \_\_\_\_\_
4. Arbejdsstedets adresse såfremt denne afviger fra virksomhedens \_\_\_\_\_
5. Ancienniteten regnes fra (dato og år): \_\_\_\_\_
6. Ved kontraktens/ansættelsens ikrafttræden er medarbejderen på overenskomstens skalatrin nr: \_\_\_\_\_
7. Oprykning til næste skalatrin sker (dato og år): \_\_\_\_\_
8. Personligt tillæg udgør kr. \_\_\_\_\_ pr. måned.
9. Den normale arbejdstid udgør fuld tid, jf. overenskomstens § 6 / deltid angiv antal timer eller andel af fuld tid.
10. Medarbejderens funktions-/stofområde: \_\_\_\_\_
11. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Morgenavisen Jyllands-Posten 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 Morgenavisen Jyllands-Posten, herunder også virksomhed i radio eller tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.
12. Ansættelsesforholdet er omfattet af Funktionærloven.
13. Evt. særlige vilkår: \_\_\_\_\_  
Medarbejderen er i øvrigt indforstået med at skulle påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.
14. Tvivlsspørgsmål og uoverensstemmelse vedrørende de ved nærværende kontrakt aftalte vilkår kan forelægges det i overenskomstens § 24 omtalte faglige fællesudvalg.

# Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof

Mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe på Jyllands-Posten er indgået følgende aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof.

## § 1.

**Stk. 1.** Aftalen omfatter redaktionelt materiale produceret af overenskomstanstattede medlemmer af journalistgruppen, herunder også praktikanter.

**Stk. 2.** Da aftalen alene omfatter i forvejen produceret stof til Jyllands-Posten A/S, kan medarbejdere omfattet af aftalen aldrig beordres til at producere materiale alene med henblik på videresalg til andre.

## § 2.

**Stk. 1.** Videreudnyttelsesaftaler kan være enten langsigtede med tilladelse til generel udnyttelse eller dreje sig om enkeltproduktioner.

**Stk. 2.** Den enkelte medarbejder må ikke uden udtrykkeligt samtykke fra Jyllands-Posten A/S videresælge sit materiale eller videregive det til kommerciel udnyttelse.

**Stk. 3.** Der må ikke ske salg til kunder, som på det redaktionelle område er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

**Stk. 4.** Jyllands-Postens forvaltning af det under ansættelsesforholdet producerede, jf. stk. 1, fortsætter også efter ansættelsesforholdets ophør. (Note: det forudsættes, at Jyllands-Postens forvaltning dækker alt hidtil produceret stof af såvel nuværende som tidligere ansatte).

## § 3.

**Stk. 1.** Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt for Lov om Ophavsret.

Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne. Jyllands-Posten og ophavsmandens navn (mærke) skal altid angives som kilde.

**Stk. 2.** Stof, som videreudnyttes i henhold til denne aftale, må ikke bruges i en sammenhæng eller på en måde, så det krænker ophavsretsindehavernes og/eller Jyllands-Postens journalistiske anseelse.

**Stk. 3.** Ønskes redaktionelt materiale erhvervet med henblik på annoncering eller i forbindelse med politisk agitation, kræves i hvert tilfælde ophavsretsindehavernes personlige, skriftlige godkendelse samt særskilt, skriftlig tilladelse fra Jyllands-Postens ledelse.

#### **§ 4.**

**Stk. 1.** Den enkelte medarbejder, omfattet af denne aftale, kan i enkeltstående tilfælde personligt eller via journalisternes faglige gruppe meddele forbud mod, at bestemt udpeget redaktionelt stof må videreudnyttes af hensyn til den enkeltes redaktionelle eller kunstneriske integritet eller samvittighed (herunder hensynet til kilder). Et sådant forbud skal skriftligt meddeles til Jyllands-Postens redaktionelle ledelse, som er forpligtet til at notere og håndhæve kravet.

#### **§ 5.**

**Stk. 1.** Denne aftale træder i kraft 1. januar 2002. Fra denne dato betales til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten et ophavsretstillæg på kr. 250 pr. måned.

**Stk. 2.** Under forudsætning af, at udlandsredaktionens Norges-aftale løber på samme niveau som ved nærværende aftales indgåelse til udgangen af år 2004, fralægges indtil da årligt et beløb på kr. 475.000 kr. til fordeling mellem Jyllands-Posten og udlandsredaktionen. Betalingen indeholder betalingen i stk. 1. Ved nedregulering af de økonomiske rammer for Norgesaftalen justeres ovennævnte beløb forholdsmæssigt.

**Stk. 3.** Én gang årligt fremlægger Jyllands-Posten over for tillidsrepræsentanten materiale om brug af det af denne aftale omfattede JP-stof i udnyttelsesaktiviteter. Denne fremlæggelse indgår i grundlaget for en årlig genforhandling af vederlaget jf. stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid få indsigt i direkte af JP indgåede aftaler og salgsregistreringer vedrørende det af aftalen omfattede stof.

#### **§ 6.**

Denne aftale indskrænker ikke eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dans eller lignende forvaltningsstrukturer. Medarbejderne har ret til at modtage eventuelt vederlag for elektronisk/digitalt presseklip gennem Copy-Dan eller lignende forvaltningsstrukturer.

## **§ 7.**

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

## **§ 8.**

Denne aftale er en integreret del af overenskomsten mellem Jyllands-Posten og Journalisternes faglige Gruppe/Dansk Journalistforbund

## **§ 9.**

Evt. uoverensstemmelse vedrørende fortolkning eller tilsidesættelse af denne aftale behandles efter reglerne i § 24 i overenskomsten mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe / Dansk Journalistforbund.

## **Protokollat 1**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2004-2005 er der med udgangspunkt i §5 stk. 1 enighed om pr. 1. juli 2004 at forhøje ophavsretstillægget til 500 kroner og pr. 1. januar 2005 at forhøje ophavsretstillægget til 1.000 kroner. Disse beløb er ikke omfattet af den automatiske lønregulering. Såfremt forhandlingen efter §5, stk. 3 har ført til ændring af vederlaget, lægges den eventuelle forhøjelse oven i de i protokollatet nævnte beløb.

## **Protokollat 2**

Såfremt der i denne aftales løbetid sker lovændringer af betydning for denne aftale, mødes parterne til en drøftelse af konsekvenserne heraf.

Viby J., den

---

Jyllands-Posten A/S

---

Dansk Journalistforbund

---

Journalisternes faglige  
Gruppe på Jyllands-Posten