

Dagbladenes Bureau

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Dagbladenes Bureau og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere hos Dagbladenes Bureau. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Nærværende bestemmelser finder anvendelse på fuldtidsbeskæftigede journalister hos Dagbladenes Bureau. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med den mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund trufne aftale. Ved ansættelser oprettes normalkontrakt (se side 138). Kopi af kontrakten skal på bureauets foranledning tilgå medarbejderens tillidsrepræsentant. Aftaler medarbejdere og bureauets ledelse i overenskomstperioden ændringer i vilkår, indføjes disse straks i kontrakten, og bureauet sørger for, at tillidsrepræsentanten får en kopi af den således ændrede kontrakt.

Skalatrín pr.	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
1.	22.852	23.252	23.652
2.	23.022	23.422	23.822
3.	23.192	23.592	23.992
4.	23.372	23.772	24.172
5.	23.542	23.942	24.342
6.	23.722	24.122	24.522
7.	23.892	24.292	24.692
8.	24.062	24.462	24.862
9.	24.242	24.642	25.042
10.	24.412	24.812	25.212
11.	24.592	24.992	25.392
12.	24.762	25.162	25.562
13.	24.932	25.332	25.732
14.	25.112	25.512	25.912
15.	25.282	25.682	26.082
16.	25.462	25.862	26.262
17.	25.632	26.032	26.432
18.	25.802	26.202	26.602
19.	25.982	26.382	26.782
20.	26.152	26.552	26.952

21.	26.322	26.722	27.122
22.	26.502	26.902	27.302
23.	26.672	27.072	27.472

§ 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, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefri dage mv., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Indplacering i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af elevtid eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitet. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personligt tillæg

Udover den i § 1 nævnte minimalløn ydes – i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst under hensyn til medarbejderens kvalifikationer – personlige tillæg efter aftale mellem bureauet og den enkelte medarbejder.

De personlige tillæg tages sammen med tillidsrepræsentanten på bureauets initiativ op til en samlet vurdering én gang i hvert kalenderår og mindst hver 12. måned, og der tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten meddelelse om resultatet. Lønforhøjelse i henhold til lønskalaen eller i anledning af fremtidig overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i hidtil gældende personlige tillæg.

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.

Note: Pr. 1. april 2020, 1. april 2021 og 1. april 2022 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed, jf. vedlagte bilag, multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år. I det første og sidste overenskomstår fordeles hele puljen med ens beløb til alle medarbejdere. I det andet overenskomstår fordeles puljen således, at halvdelen fordeles med ens beløb til alle medarbejdere, mens den anden halvdel fordeles af ledelsen.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2019 og udgør for 2020 1,55 pct., for 2021 1,55 pct. og for 2022 1,55 pct. fratrukket værdien af stigning i skalaløn/grundløn og genetillæg. Den samlede regulering udgør dermed 1,55 pct. i hvert af de tre år.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de tre overenskomstår, dog kan tillidsrepræsentanten i det tredje overenskomstår anmode ledelsen om en drøftelse med henblik på eventuel yderligere regulering for det tredje år. Parterne er enige om, at overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, uanset at der med denne aftale er indgået en aftale om en "lukket model".

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollatet og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer fordelt over arbejdsuger på normalt 5 dage. Arbejde herudover er overarbejde, der opgøres månedsvis.

Stk. 2. Overarbejde kompenseres med fritimer i forholdet 1:1½ de første 4 uger efter at overarbejdet har fundet sted og i de følgende 8 uger i forholdet 1:2.

Stk. 3. Vagttimer før kl. 07.00 og efter kl. 19.00 tæller en halv time ekstra.

Stk. 4. Ugens normale 2 fridøgn, regnet fra morgen til morgen, gives så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 5. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i måneder med søgnehelligdage og Grundlovsdag.

§ 6. 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 svarer deres vagter til længden på en fuldtidsbeskæftigedes vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales mellem medarbejder og ledelse.

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne er forpligtet til at påtage sig vagt på lørdage, søn- og helligdage.

For arbejde på disse vagter ydes et tillæg på kr. 795,40 pr. dag (pr. 1.3.2021 kr. 808,15 og pr. 1.3.2022 kr. 821,10). Tillægget udbetales månedligt.

Stk. 2. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 pct. og medarbejderen 4,3 pct. 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 pensionsordning 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. (Se også protokolat 6).

§ 9. Ferie

Stk. 1. Der tilkommer medarbejderen 4 ugers sommerferie og 3 ugers vinterferie. Vinterferien lægges fortrinsvis i tiden 1. oktober - 30. april.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 pct.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5 pct. af den ferieberettigende løn. I øvrigt gælder ferielovens regler.

§ 10. 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 barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 uger til hver af forældrene. Forældreorloven kan placeres inden for 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.

§ 11. 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 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.

§ 12. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse hvert kalenderår.

Stk. 2. Ikke anvendt tid overføres til efterfølgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 6 uger.

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

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne i stk. 1 og 2 ske efter aftale med bureauet i de enkelte tilfælde, når formålet har journalistisk relevans.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder bør ikke til stadighed modsætte sig forslag fra bureauets ledelse om at anvende opsamlet ikke-anvendt tid til relevant journalistisk efteruddannelse, ligesom ledelsen ikke til stadighed kan nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

§ 13. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter 3 års ansættelse forlænges det gensidige opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2 og 6, med 3 måneder. Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra bureauets side et varsel på:	Inden udløbet af måned efter ansættelsen:
-------------------------------------	--

1 måned	5 måned
3 måneder	2 år og 9 måneder
7 måneder	5 år og 5 måneder
8 måneder	8 år og 4 måneder
9 måneder	herefter.

Fra medarbejderens side et varsel på:	Inden udløbet af måned efter ansættelse:
--	---

1 måned	2 år og 11 måneder
4 måneder	herefter.

Såfremt ansættelse er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Normalt kan en opsigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Det påhviler bureauets ledelse skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. 2 eksemplarer af opsigelsen tilgår medarbejderen, der giver det ene videre til tillidsrepræsentanten.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i bureauets forhold, skal orientering 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 afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan denne undersøgelse fortsætte i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 5. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 16 omhandlede faglige fællesudvalg. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 16, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 16, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 6. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i bureauets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem bureauet og medarbejderen har lidt eller må antages at ville 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 bureauet 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.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdernes tillidsrepræsentant, der er formand for medarbejdergruppen, eller i dennes forfald næstformanden, er berettigede til på medarbejdernes vegne at forelægge fælles synspunkter

for bureauets ledelse. Tillidsrepræsentanten kan på forbundets vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medlemmet eller bureauet ønsker det. Det er i øvrigt tillidsrepræsentantens opgave ikke alene at varetage medarbejderinteresser, men også i samarbejde med bureauledelsen at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima mellem bureauets ledelse og medarbejderen, og bureauledelsen respekter, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbunds årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for alle ansatte på denne overenskomst for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdag og det sidste ciffer i cpr-nummer, stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad), angivelse af eventuelt skalatrin samt løn udspecificeret i grundløn/skalaløn, personligt tillæg, genetillæg (herunder løntillæg for geneafkøb), funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag. Oplysningerne skal udleveres i et elektronisk databaseformat.

Stk. 3. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges medmindre tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan den afskedigede tilkendes erstatning.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der udpeges en stedfortræder, som skal godkendes af bureauledelsen. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

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

§ 15. Skærmterminaler

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk redigering af artikler, sider og lignende. (Se også Aftale om skærmterminaler m.v., side 213).

§ 16. 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 bureauet 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 udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 17. Varsling af konflikt

Stk. 1. Er forhandling om en 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 30 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. Dagbladenes Bureau 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 bureauet.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel 7 dage.

§ 18. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2020 og gælder til 28. februar 2023.

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, 15. marts 2020

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidrag til Pressens Uddannelsesfond indbetales med de satser og efter de regler, der til enhver tid er aftalt mellem DMA og DJ.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomstens parter peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og forfremmelse.

Protokollat 3

Vedr. Orlov

Bureaulederen 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 og Roskilde Universitet eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Bureaulederen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i bureauets produktion, 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 bureauet.

Protokollat 4

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med bureauet 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 bureauet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 5

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 6

Vedr. Pligtig afgangsalder

Der har mellem parterne været drøftelse om den i overenskomsterne og dertilhørende normalkontrakter pligtige afgangsalder. Dansk Journalistforbund er af den opfattelse, at der ikke i henhold til lov om forskelsbehandling foreligger omstændigheder, der kan begrunde en opretholdelse af den pligtige afgangsalder. Der har ikke kunne opnås enighed herom mellem parterne.

Protokollat 7

Vedr. overgangsordning vedrørende den nye ferielov

Den 1. september 2020 indføres der samtidighedsferie i Danmark. Derved ændres der grundlæggende på perioderne for optjening og afvikling af ferie.

På denne baggrund har parterne aftalt en overgangsordning for afholdelse af de øvrige frihedselementer, som er beskrevet i overenskomsten.

Parterne er enige om, at der alene er tale om en teknisk ændring i overenskomsten, der etableres for at sikre den bedst mulige overgang fra gammel til ny ferielov.

Med nærværende protokollat er parterne enige om, at der endeligt er gjort op med alle ferierettigheder mv. der udspringer af overenskomsten i forbindelse med overgangen til den nye ferielov pr. 1. september 2020.

Ekstra feriedage, jf. § 9, stk. 1

Parterne er blevet enige om, at medarbejdere, der 1. maj 2020 har optjent ret til den 6. og 7. ferieuge kan holde 3,33 feriedage i perioden fra 1. maj 2020 til og med 31. august 2020. Hertil kommer 16,64 feriedage, jf. ferieloven.

Den 1. september 2020 tildeles medarbejdere, der har optjent ret til 6. og 7. ferieuge, 10 ekstra feriedage til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

Ved fratræden i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021 afregnes der forholdsmæssig feriegodtgørelse for ikke afholdte ekstra feriedage.

Ferietillæg, jf. § 9, stk. 2

Den 1. maj 2020 udbetales ferietillæg på 1,5 pct. for perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019.

Den 1. september 2020 udbetales ferietillæg på 0,5 pct. for perioden 1. september 2019 til 31. august 2020.

Nærværende protokollat udgår efter overenskomstperioden 2020 - 2023.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Dagbladernes Bureau og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere har undertegnede indgået følgende ansættelsesaftale:

1. Medarbejderens navn _____
Adresse: _____
ansættes den _____ / _____ 20 _____ i stillingen som
_____ - - - - _____
2. Medarbejderens normale arbejdssted er: _____
3. Den normale ugentlige arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 6 / deltid: angiv antal timer eller andel af fuld tid
4. Ved ansættelsesaftalens indgåelse er skalalønnen henholdt til overenskomsten _____ skalatrin.
5. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud sammen med skalalønnen, udgør på ansættelsestidspunktet månedligt _____ kr.
6. Evt. andre løndelev ud over de overenskomstmæssige tillæg:

7. Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, samt øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform
8. Om opsigelse henvises til overenskomsten.
9. Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med Dagbladernes Bureau 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 bureauet, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter
10. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

Dagbladernes Bureau

Medarbejderen