

Kristeligt Dagblad

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

§ 1. Ansættelse og lønforhold

Stk. 1. Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsforhold for journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Stk. 2. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem DMA og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

Stk. 3. Ved ansættelsen oprettes en normalkontrakt (se side 122), som tillidsrepræsentanten af ledelsen gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Derefter tilgår en kopi af kontrakten på ledelsens foranledning medarbejderen. En anden kopi af kontrakten tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens 3 eksemplarer.

Stk. 4. Alle skalatrin forhøjes pr. 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022 med 400 kr. Herefter ser lønskalaen således ud:

Skalatrín pr.	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
1.	24.249	24.649	25.049
2.	24.491	24.891	25.291
3.	24.734	25.134	25.534
4.	24.957	25.357	25.757
5.	25.219	25.619	26.019
6.	25.463	25.863	26.263
7.	25.706	26.106	26.506
8.	25.949	26.349	26.749
9.	26.024	26.424	26.824
10.	26.157	26.557	26.957
11.	26.291	26.691	27.091
12.	26.425	26.825	27.225

13.	26.557	26.957	27.357
14.	26.692	27.092	27.492
15.	26.825	27.225	27.625
16.	26.901	27.301	27.701
17.	27.034	27.434	27.834
18.	27.168	27.568	27.968
19.	27.301	27.701	28.101
20.	27.411	27.811	28.211
21.	27.520	27.920	28.320
22.	27.629	28.029	28.429
23.	27.739	28.139	28.539

§ 2. Personlige tillæg

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønoverenskomst og under hensyn til den enkelte medarbejders ansvarsområde, arbejde og kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Stk. 2. Summen af de personlige løndele tages sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering og regulering mindst én gang hvert kalenderår, og regulering finder sted pr. 1. april. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Der tilgås medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgås på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten.

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 minimallønoverenskomst, 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.

Stk. 3. Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen eller i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i de hidtil gældende personlige tillæg.

Stk. 4. 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.

§ 2 a. 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. Den skriftlige aftale kan også gælde for flere forskellige vikariater. 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. feriefridage mv. for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Stk. 1. Indplaceringen i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universit.

Stk. 2. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Kan parterne ikke enes herom, kan hver af dem indbringe spørgsmålet for det i § 12 omhandlede faglige fællesudvalg.

Stk. 3. Aftjent værnepligt efter elevtiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 4 ugers sommerferie og 3 ugers vinterferie. Sommerferien holdes i tiden 1. maj til 30. september. Vinterferien resten af året.

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

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Stk. 4. I øvrigt gælder ferieloven.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer i højst 5 dage. I uger med søgnehellidage og Grundlovsdag reduceres den ugentlige arbejdstid tilsvarende. Arbejde udover dette er overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde i henhold til stk. 1 kompenseres med fritid, subsidiært betaling i forholdet 1:1,5. Overarbejde afspadseres i den følgende kalendermåned. Såfremt dette af arbejdsmæssige årsager ikke er muligt, skal overarbejdet kompenseres i form af betaling, med mindre medarbejderen vælger compensation i form af fritid på et senere tidspunkt. Overarbejdsbetalingen skal ske senest 8 dage efter udløbet af en måned, hvori overarbejde skulle være afspadseret.

Stk. 3. Ugens mindst 2 fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

Stk. 4. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 638,50; pr. 1.3.2021 kr. 648,70; pr. 1.3.2022 kr. 659,10; for redaktionssekretærer med ansvar for avisens færdiggørelse, på søn- og helligdage dog kr. 830,00; pr. 1.3.2021 kr. 843,30; pr. 1.3.2022 kr. 856,80 som udbetales månedligt.

Stk. 5. Tabt fritid under udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, kompenseres med 4 timer for hver overnatning – der kan dog maksimalt kun optjenes 8 timer pr. kalenderuge. Ved udlandsrejser aftales kompensationen særskilt forud.

Stk. 6. Medarbejdere, hvis arbejdstid ifølge vagtskemaet slutter efter kl. 19.00, får som kompensation en halv times frihed, der afkortes i den daglige arbejdstid.

Stk. 7. 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.

§ 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. Barsel

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. 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.

§ 8. Børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. 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.

§ 9. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 9,6 pct. og medarbejderen 4,8 pct. af den pensionsgivende løn (grundløn 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 forsikringsselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. når medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år. (Se også protokollat 6).

Stk. 4. Medarbejdere, der efter det fyldte 60 år går på efterløn i henhold til lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, sikres ret til at søge om 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved Kristeligt Dagblad. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov. Arbejdsgiver kan efter aftale med medarbejdere, der går på efterløn, fortsætte den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67 år.

§ 10. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergruppen vælger en formand og en næstformand, der som tillidsrepræsentanter for gruppen er berettiget til, evt. ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, at forelægge medarbejdernes synspunkt for ledelsen. Tillidsrepræsentanterne, valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love, kan på forbundets vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, dog ikke for så vidt angår de personlige tillæg, med mindre ledelsen og medarbejderen er enige herom. I formandens forfald kan gruppens næstformand optræde på hans vegne.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grund taler herfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse for det i § 12 nævnte faglige fællesudvalg. Tillidsrepræsentanterne har krav på mindst 12 måneders varsel. Sagen skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt. Finder Det faglige Fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det efter påstand herom underkende afskedigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, eller tilkende den afskedigede en godtgørelse efter opmandens skøn under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status, som dog ikke kan overstige 52 ugers løn.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanterne har ret til at varetage det faglige arbejde i arbejdstiden, når ledelsen på forhånd er orienteret herom.

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. 4. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Stk. 5. I øvrigt gælder aftalen om redaktionsrådet.

Stk. 6. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 2, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 11. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter 1 års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til 6 måneder. Efter 3 års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til 7 måneder, og herefter yderligere med en måned for hvert efterfølgende 3. ansættelsesår – dog ikke ud over 12 måneder. Efter 3 års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til 4 måneder. Såfremt ansættelsen er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentanter 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.

Stk. 4. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

I de første 9 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. 5. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 12 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. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, 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 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 forsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men af 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.

§ 12. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i § 1 omtalte normkontrakt samt brud på disse skal inden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg inden for 2 døgn behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Stk. 2. Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver af parterne udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand.

Stk. 3. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen.

Stk. 4. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest 14 dage efter, at en af parterne har fremsat ønske herom.

§ 13. Skærmterminaler

Stk. 1. Skærmterminaler, der opstilles i de redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende.

Stk. 2. Overenskomstparterne tiltræder den mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Udgiverforening den 5. januar 1977 indgåede aftale om skærmterminaler mv. – dog således, at § 7, andet afsnit, i aftalens bilag 1 ændres til:

"Parterne er enige om, at et hovedsigte med udvalgets arbejde er at sikre de journalistiske medarbejdere og virksomheden en hensigtsmæssig overgang til anvendelse af skærmterminaler."

Dette indebærer:

At ingen journalistiske medarbejdere kan afskediges som følge af indførelse af ny teknik, at ingen journalistiske medarbejdere kan tvinges til at arbejde med ny teknik, hvis de ikke føler sig i stand dertil, og ingen kan afskediges eller få forringede arbejdsforhold på grund af en sådan vægning.

Stk. 3. Medarbejdere, der af hensyn til graviditet vil undgå at arbejde ved skærmterminal, skal have mulighed for at anvende bærbar terminal eller skrivemaskine. I sådanne tilfælde kan der ikke rejses sag om arbejdsvægning eller bortvisning. Hvis medarbejdere i redaktionssekretariatet har dette ønske, skal der tilstræbes en intern afløsning.

§ 14. Efteruddannelse

Stk. 1. Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk Journalistkursus, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond, eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelse fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 2. Kristeligt Dagblad er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond og indbetaler hertil det til enhver tid gældende bidrag, som det er aftalt mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Stk. 3. Efteruddannelse planlægges og afvikles i henhold til protokol 3 i nærværende overenskomst. Derudover kan Kristeligt Dagblad yde tilskud til deltagelse i et efteruddannelsesprojekt pr. medarbejder, som afvikler orlov i henhold til § 15.

§ 15. Orlov

Stk. 1. Medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, har ret til 6 ugers orlov for hvert 6. ansættelsesår på Kristeligt Dagblad for at opfylde formål, der er til fordel for ansættelsesforholdet. Orlovsordningen skal give medarbejderne mulighed for personlig udvikling og dygtiggørelse.

Stk. 2. 4 fulde orlov kan afvikles i hvert orlovsår, der går fra 1. september til 31. maj. Orlov kan ikke gives i månederne, juni, juli og august. Den 1. juni skal planen for orlovsafvikling i det følgende orlovsår været lagt. En særlig orlovsprotokol føres over afviklede orlovsperioder.

Stk. 3. Orlovsordningen følger som hovedregel ancienniteten, dog har medarbejderne i orlovsordningens forstand kun anciennitet regnet fra det år, de sidst ifølge aftale havde ret til orlov.

Stk. 4. Orlov er ikke ferie. I tilfælde af en medarbejders død eller fra-træden vil der ikke kunne rejses noget krav for ikke-udnyttet orlov.

Stk. 5. Der kan ansættes vikar til erstatning for medarbejdere på orlov, idet det tilstræbes, at de 4 orlov kan lægges i forlængelse og således kan dækkes af én vikar.

§ 16. 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.

§ 17. Overenskomstens 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.

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Orlov

Kristeligt Dagblad betaler bidraget til medarbejderens gruppelivsforsikring under dennes evt. afvikling af lovbestemt orlov.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomstparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse, løn og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Efteruddannelse

1. Parterne er enige om:
 - a. At jævnlig og løbende efteruddannelse af de redaktionelle medarbejdere er afgørende for at opretholde og til stadighed udvikle et højt fagligt niveau, både hos den enkelte og for arbejdspladsen som helhed.
 - b. At det er en fælles forpligtelse for chefredaktion og tillidsrepræsentant at sikre, at medarbejderne aktivt interesserer sig for og gennemfører efteruddannelse.
 - c. At det er fælles ansvar at sørge for, at alle medarbejdere henover en 3-årig periode mindst én gang deltager i efteruddannelse, uanset form (se note).
 - d. At efteruddannelse defineres bredt og bl.a. omfatter kurser udbudt gennem Update, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser og forløb arrangeret af arbejdspladsen.
 - e. At relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt arbejdspladsens behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab. Det er en fælles opgave at identificere behovet for fremtidens kompetencer og for så vidt muligt at sørge for, at efteruddannelsen bidrager væsentligt til, at disse kompetencer udvikles hos medarbejderne.

Note: Dette punkt kan ikke forstås sådan, at medarbejderen er afskåret fra at søge efteruddannelse mere end én gang i den 3-årige periode.

2. På denne baggrund gennemføres journalistisk efteruddannelse efter følgende retningslinjer:
 - a. Der afsættes på redaktionens budget et efteruddannelsesbeløb til at dække ovenstående målsætning.

- b. Spørgsmål om efteruddannelse indgår i de årlige medarbejder-samtaler.
- c. Mindst 2 gange om året indkaldes ansøgninger fra medarbejderne om efteruddannelsesprojekter. Ansøgningerne behandles derefter af et udvalg bestående af tillidsrepræsentanten og en chefredaktør. Udvalget kan sige nej til ansøgninger, der ikke opfylder ovenstående målsætninger, men skal begrunde afslaget og opfordre den pågældende til at fremsende en ny ansøgning, evt. efter en fornyet drøftelse med den pågældendes nærmeste leder (MUS-ansvarlig). Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ efteruddannelse.

Udvalget kan samles ad hoc for at drøfte dels generelle efteruddannelses tiltag, f.eks. virksomhedskurser, dels behov for at opfordre enkeltmedarbejdere til at søge efteruddannelse.

Protokollat 4

Vedr. Freelance

Parterne er enige om følgende vedrørende freelancere, der i mere end enkeltstående tilfælde leverer stof til en DMA virksomhed, og som er medlemmer af Dansk Journalistforbund.

Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i mediets freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt over for mediet rejse spørgsmål om freelancernes forhold. Nærværende protokollat kan opsiges med 6 måneders varsel.

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 måned 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. § 4, stk. 1

Parterne er 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.

Fra den 1. september 2020 optjener medarbejderen 0,83 ekstra feriedag pr. måned i ferieåret til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

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

Ferietillæg, jf. § 4, 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.

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund om løn og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale.

Medarbejderen

Medarbejderens navn: _____

adresse: _____

Cpr.nr.: _____ ansættes/ansattes (dato og årstal): _____

på (arbejdsstedets beliggenhed): _____

som: _____

Løn

Indplacering på løntrin: _____ Dato for oprykning på skala: _____

Skalaløn: _____ Personligt tillæg: _____ Løn i alt: _____

Evt. andre løndelev ud over de overenskomstmæssige tillæg, erunder supplerende pensionsordninger: _____

Særlige bestemmelser

Herunder væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning. _____

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid på fuld tid er 37 timer, jf. overenskomstens §5/ deltid: angiv timetal eller andel af fuld tid i højst 5 dage. Overarbejde kompenseres med fritid, subsidiært betaling i henhold til overenskomstens § 5, der i øvrigt regulerer arbejdstiden.

Ferie og opsigelse

Ferieloven og funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Ferien er 7 uger i henhold til overenskomsten. Om opsigelse henvises til overenskomsten.

Klausul

Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Kristeligt Dagblad 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 no-

gen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for virksomheden, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til bladledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

København, _____

A/S Kristeligt Dagblad

Medarbejderen