

Ritzaus Bureau

Mellem DMA for Ritzaus Bureau A/S og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsvilkår for journalister i Ritzaus Bureau og Inflow Media Denmark A/S. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Stk. 1. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med den mellem Danske Mediers Arbejdsgiverorganisation og Dansk Journalistforbund truffede aftale.

Ved nyansættelser oprettes normalkontrakt med den enkelte medarbejder. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens 3 eksemplarer: En kopi af kontrakten tilgår medarbejderen, mens en anden kopi tilgår tillidsrepræsentanten.

Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønsskala i forhold til ancienniteten.

| Skalatrin pr. | 1.3.2020 | 1.3.2021 | 1.3.2022 |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. | 22.777 | 23.177 | 23.577 |
| 2. | 22.947 | 23.347 | 23.747 |
| 3. | 23.117 | 23.517 | 23.917 |
| 4. | 23.297 | 23.697 | 24.097 |
| 5. | 23.467 | 23.867 | 24.267 |
| 6. | 23.647 | 24.047 | 24.447 |
| 7. | 23.817 | 24.217 | 24.617 |
| 8. | 23.987 | 24.387 | 24.787 |
| 9. | 24.167 | 24.567 | 24.967 |
| 10. | 24.337 | 24.737 | 25.137 |
| 11. | 24.517 | 24.917 | 25.317 |
| 12. | 24.687 | 25.087 | 25.487 |
| 13. | 24.857 | 25.257 | 25.657 |
| 14. | 25.037 | 25.437 | 25.837 |
| 15. | 25.207 | 25.607 | 26.007 |
| 16. | 25.387 | 25.787 | 26.187 |
| 17. | 25.557 | 25.957 | 26.357 |
| 18. | 25.727 | 26.127 | 26.527 |

| | | | |
|-----|--------|--------|--------|
| 19. | 25.907 | 26.307 | 26.707 |
| 20. | 26.077 | 26.477 | 26.877 |
| 21. | 26.247 | 26.647 | 27.047 |
| 22. | 26.427 | 26.827 | 27.227 |
| 23. | 26.597 | 26.997 | 27.397 |

§ 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. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Indplaceringen i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af journalisthøjskolen 2. del eller afslutning af journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitet. Ved anden uddannelse kan der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt efter elevtiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personligt tillæg

Stk. 1. Udover den i § 1 nævnte minimalløn ydes – i overensstemmelse med overenskomstens karakter af minimallønsoverenskomst under hensyn til medarbejderens kvalifikationer – personligt tillæg efter aftale mellem bureauet og medarbejderen.

De personlige tillæg tages sammen med tillidsrepræsentanten på bureauets initiativ op til en samlet vurdering en gang i hvert kalenderår.

Det personlige tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgås medarbejderen meddelelse om resultatet, selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. En kopi af meddelelsen tilgås 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, idet der dog tages højde for, at der ikke reguleres for gener i 2020 og 2021.

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.

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

Stk. 3. Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels-, eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

§ 5. Arbejdstid

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

Arbejdstidsforlængelse beordret som vagtforlængelse eller nødvendiggjort af reportageopgaver, kompenseres med tilsvarende frihed i forhold 1:1½ i de første 5 uger og i forholdet 1:2 derefter. Kompensationen udregnes på grundlag af 14 dages opgørelse og ydes med hele fridage i den efterfølgende måned.

Stk. 2. Er medarbejderen og bureauet enige derom, kan kompensati-onen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter medarbejderens samlede løn i henhold til §§ 1 og 4.

Stk. 3. Ugens normale 2 fridøgn, regnet fra morgen til morgen, gives så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 4. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og arbejde på sådanne dage skal kompenseres med fritid i forholdsvis 1:1 eller, hvis medarbejderen og bureauet er enige derom, vederlægges med tilsvarende betaling.

Stk. 5. Efter 6 nattevagter (kl. 00 - kl. 07), ydes der medarbejderen en ekstra fridag. Disse fridage lægges på det for bureauets arbejde mest bejlige tidspunkt, men så vidt muligt i forlængelse af vinterferien.

§ 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. Der ydes fra overenskomstens ikrafttræden et genetillæg på 243,30 kr. (pr. 1.3.2022 247,20 kr.) for vagter, der slutter mellem kl. 18 og kl. 23 på hverdage.

For vagter, der slutter efter kl. 23 og før kl. 02 på hverdage, udbetales et tillæg på 343,95 kr. (pr. 1.3.2022 349,45 kr.).

For vagter, hvor mere end halvdelen af forløbet ligger mellem kl. 23 og kl. 06 betales et genetillæg på 647,45 kr. (pr. 1.3.2022 657,80 kr.).

For vagter, der ligger mellem kl. 07 og kl. 18 på lørdage, søndage og søgnehelligdage, betales et genetillæg på 467,75 kr. (pr. 1.3.2022 475,25 kr.).

For vagter, der slutter mellem kl. 18 og kl. 23 på lørdage, søndage og søgnehelligdage betales et genetillæg på 696,60 kr. (pr. 1.3.2022 707,75 kr.).

For vagter, der slutter mellem kl. 23 og kl. 02 på lørdage, søndage og søgnehelligdage betales et genetillæg på 796,40 kr. (pr. 1.3.2022 809,15 kr.).

For vagter, der ligger mellem kl. 17 og kl. 24 på hverdage før søgnehelligdage, betales et genetillæg på 453,20 kr. (pr. 1.3.2022 460,45 kr.).

Stk. 2. Hvis en medarbejder indkaldes til vagt eller reportageopgaver inden for ovennævnte tidsrum, ydes der et genetillæg på minimum 453,20 kr. (pr. 1.3.2022 460,45 kr.), uanset arbejdets varighed, jf. dog stk. 1.

Stk. 3. Medarbejdere, der indgår i vagtskema med kontinuerligt skiftende mødetider i dag- og aftentimerne, udbetales yderligere et månedligt tillæg på 453,20 kr. (pr. 1.3.2022 460,45 kr.).

Medarbejdere, der fast varetager nattevagter (kl. 00 til kl. 07) udbetales ud over det stk. 1 nævnte genetillæg et månedligt tillæg på 872,00 kr. (pr. 1.3.2022 885,95 kr.).

Stk. 4. Medarbejdere, der arbejder på vagter i tidsrummet kl. 04.00 – 06.00, og som ikke i øvrigt er berettiget til genetillæg i henhold til nærværende paragraf, modtager et genetillæg på kr. 88,50 (kr. 122 pr. 1. marts 2021 og kr. 123,95 pr. 1. marts 2022) pr. halve time.

§ 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 pensionsordningen træffes i Mediernes Pension.

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

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. at medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år. (Se også protokollat 5).

§ 9. Ferie

Der tilkommer medarbejderen 4 ugers sommerferie og 3 ugers vinterferie. Sommerferien lægges fortrinsvis i tiden 1. maj til 30. september og vinterferien fortrinsvis i tiden 1. oktober til 30. april. Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 pct. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5 pct. af den ferieberettigende løn. I øvrigt gælder Ferielovens regler.

§ 10. Barselsorlov

Stk. 1. En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling m.v. 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.

§ 11. 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 14 år.

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

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed med løn, 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 kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles seks uger.

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

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne af 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 hermed følgende:

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

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

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

| | |
|-----------|--------------------|
| 1 måned | 2 år og 11 måneder |
| 4 måneder | herefter |

Såfremt ansættelsen 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 bureauledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Et eksemplar af opsigelsen tilgår medarbejderen, mens et andet tilgår tillidsrepræsentanten. I øvrigt henvises til bestemmelserne i § 14 stk. 2.

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

Stk. 6. 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, 1. punktum. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 16, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 7. 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. Medarbejdergruppen på Ritzaus Bureau har adgang til at vælge en formand og næstformand som tillidsrepræsentanter for deres gruppe. Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af medarbejderforeningen skriftligt er meddelt bureauet. Det er bureauledelsens og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og bureauledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for bureauets ledelse, ligesom bureauets ledelse orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser. En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medlemmet eller bureauet ønsker det.

Stk. 3. 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. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 omhandlede Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning.

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

§ 15. Skærmterminaler

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

(Se også "Aftale om skærmterminaler m.v.". Ritzaus Bureau har tilsluttet sig denne aftale).

§ 16. Fagligt Fællesudvalg

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og om brud på denne skal forinden forelæggelse for et af overenskomstparterne nedsat Fagligt Fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bureauet under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hvert part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege en opmand. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Møde i Fællesudvalget indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest 7 dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne betaler hver halvdel 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.

§ 17. Varsling af konflikt

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 en af overenskomstparterne med særlig og anbefalet skrivelse og med en måneds varsel (30 dage) iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. DMA 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. 3. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel 7 dage.

§ 18. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og gælder til den 28. februar 2023. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre 1 år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Ritzaus Bureau indbetaler til Pressens Uddannelsesfond med de satser og efter de regler, der er aftalt mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Protokollat 2

Vedr. Orlov

Bureauledelsen 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.

Bureauledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år. Det forudsætter, 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 3

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 4

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed, 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 virksomheden 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 5

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 6

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

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.

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

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

(Titel) (navn), (adresse), ansættes på Ritzaus Bureau A/S, St. Kongensgade 14, 1264 København K den (dato). Din stillingsbetegnelse er (titel).

Ansættelsen er omfattet af "Overenskomst mellem DMA for Ritzaus Bureau og Dansk Journalistforbund". Endvidere henvises til husaftale mellem medarbejderforeningen og ledelsen.

Arbejdsområde:

Dit normale arbejdssted er: _____.

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.

Ansættelsen sker på fuld tid jf. overenskomstens § 5 / på deltid jf. overenskomstens § 6.

Uddannelse og indplacering:

Du afsluttede din uddannelse som (titel) den (dato). I henhold til ovennævnte overenskomst er du pr. (startdato) indplaceret på x. løntrin. Du rykker næste gang på skalaen den (dato).

Lønforhold:

Det er aftalt at Ritzaus Bureau A/S yder følgende bruttoløn.

| | |
|-----------------------------|-----|
| Skalaløn | Kr. |
| Personligt tillæg pr. måned | Kr. |
| Bruttoløn i alt pr. måned | Kr. |

Bruttolønnen udbetales månedligt bagud den næstsidste hverdag i måneden.

Arbejdstid:

Den månedlige arbejdstid udgør 160 timer. Hvor intet andet er aftalt, er mødetiden i henhold til den vagtplan, der er udarbejdet for den redaktion, du er tilknyttet. I øvrigt henvises til overenskomstens bestemmelser vedrørende afspadsering af overarbejde og genetillæg.

Ferie:

Der tilkommer den journalistiske medarbejder 4 ugers sommerferie og 3 ugers vinterferie. Sommerferien lægges fortrinsvis i tiden 1. maj til 30. september og vinterferien fortrinsvis i tiden 1. oktober til 30. april. Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 pct. Ved fratrædelse beregnes feriegodtgørelse med 17,5 pct. af den ferieberettigede løn. I øvrigt gælder ferielovens regler.

Pension:

I henhold til overenskomstens § 8 oprettes pensionsforsikring, hvortil Ritzaus Bureau A/S betaler et beløb, der udgør 8,6 pct. af bruttolønnen, og den journalistiske medarbejder selv bidrager med minimum 4,3 pct.

Opsigelse:

Der henvises til de i overenskomsten gældende regler og i øvrigt til Funktionærlovens bestemmelser.

Andre personalemæssige vilkår:

Den journalistiske medarbejder må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Ritzaus Bureau A/S konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådan foretagende bi med råd og dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at den journalistiske medarbejder ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for bureauet, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til bureauledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

Der henvises i øvrigt til Ritzaus Bureau A/S' personalehåndbog.

Uenighed:

Tvilstvsspørgsmål til nærværende kontrakt kan indbringes for Det Faglige Fællesudvalg.

København, den (dato) _____

For Ritzaus Bureau A/S

(medarbejderens navn)