

Politiken og Ekstra Bladet

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund for Politikens og Ekstra Bladets medarbejderforeninger er - efter forhandling mellem parterne - indgået følgende overenskomst til afløsning af overenskomsten indgået den 21. februar 2004.

Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. 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

Overenskomsten angår journalistisk arbejde. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 53), som tillidsrepræsentanten af ledelsen gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopier af kontrakten tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Kontraktens lønbestemmelser justeres ved overenskomstens ikrafttræden. Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønsskala:

Skalatrin pr.	1.3.2010	1.3.2011
1	19.853	20.133
2	20.023	20.303
3	20.203	20.483
4	20.373	20.653
5	20.543	20.823
6	20.723	21.003
7	20.893	21.173
8	21.073	21.353
9	21.243	21.523
10	21.413	21.693
11	21.593	21.873
12	21.763	22.043
13	21.933	22.213
14	22.113	22.393
15	22.283	22.563
16	22.463	22.743
17	22.633	22.913
18	22.803	23.083

19	22.983	23.263
20	23.153	23.433
21	23.333	23.613
22	23.503	23.783
23	23.673	23.953

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

§ 2. Vikariater

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

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefritid 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 Journalisthøjskolen 2. del eller afslutning af journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personlige lønde

Udover den i §1 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer personlige lønde efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. april hvert kalenderår. Summen af de personlige løndelev taget på ledelsens initiativ op til samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten underrettes skriftligt om resultatet, når vurderingen har fundet sted. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten.

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. En arbejdsdag er normalt på 8 timer, og arbejdet tilrettelægges i overensstemmelse med de indgåede lokale aftaler således, at hver anden arbejdsuge er på 4 dage, hver anden på 5 dage. Medarbejdere, der er fyldt 45 år, arbejder årligt 5 dage mindre end de øvrige medarbejdere.

Stk. 2. Ugens to eller tre fridøgn skal så vidt muligt gives sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest. Arbejde på aftalte fridage beordret senere end 24 timer før mødetidspunktet kompenseres med 2 fridøgn.

Stk. 3. Søgnelidige dage og Grundlovsdag er fridage.

§ 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, bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 510,15, som udbetales månedligt. Pr. 1.3.2011 forhøjes tillægget til kr. 520,35.

Stk. 2. For arbejde, der slutter mellem kl. 18.00 og kl. 19.00, ydes kr. 42,45 pr. gang (pr. 1.3.2011 kr. 43,30), for arbejde, der slutter mellem kl. 19.00 og kl. 23.00, ydes kr. 85,15 pr. gang (pr. 1.3.2011 kr. 86,85) og for arbejde, der slutter mellem kl. 23.00 og kl. 07.00, ydes kr. 113,30 pr. gang (pr. 1.3.2011 kr. 115,55) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3. Falder en del af den faste arbejdstid mellem kl. 01.00 og kl. 06.00, gives et ekstra fridøgn for hver to arbejdsuger, og ugens mindst to fridøgn skal være sammenhængende.

Stk. 4. Ledelse og tillidsrepræsentant kan indgå lokalaftale om kompensation for arbejde på genetider.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % 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 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.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 7 ugers ferie, jf. stk. 2.

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

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

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

Stk. 5. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 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 i ugerne 15-38 efter fødslen.

Stk. 5. I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 6. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

§ 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. Orlov

Politikens medarbejdere har ret til tre måneders orlov for hver seks års anciennitet på virksomheden Politiken. Orlov kan opspares over længere perioder.

Ekstra Bladets medarbejdere har tilsvarende ret til to måneders orlov for hver fire års anciennitet på virksomheden Ekstra Bladet.

De nærmere regler om ordningens administration aftales mellem ledelsen og medarbejderforeningen.

§ 13. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til seks måneder og herudover med en måned for hvert efterfølgende tredje ansættelsesår. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til tre måneder.

Stk. 3. Ingen opsigelse kan finde sted uden forudgående skriftlige advarsler. Advarsler sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Opsigelsen skal, inden den sendes til medarbejderen, forelægges for tillidsrepræsentanten til drøftelse. Hvis opsigelseskravet fastholdes, meddeles dette skriftligt til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå opsigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren 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 § 17 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand.

Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 17, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 17, stk. 1, 2. afsnit, 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 virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergrupperne på Politiken og Ekstra Bladet vælger hver en formand og en næstformand, der er berettiget til, som tillidsrepræsentanter for deres grupper eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer at forelægge de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen.

Tillidsrepræsentanterne valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold. For så vidt angår det personlige tillæg dog kun, når den enkelte medarbejder eller ledelsen ønsker det.

I formandens forfald kan gruppens næstformand optræde på dennes vegne. Valget af formænd og næstformænd har først gyldighed, når det af medarbejderforeningen skriftligt er meddelt ledelsen.

Stk. 2. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentanternes pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstmæssige opgaver.

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

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved ansættelser og afskedigelser.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 17 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, at tvingende grunde for afskedigelse ikke har foreligget, kan det pålægge bladledelsen at yde tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder en erstatning, jf. §13, stk. 7. Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har krav på mindst 15 måneders varsel.

Stk. 6. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 5, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 15. Udlæg mv.

Bestemmelser for redaktionelle medarbejders kørsel, rejser, udlæg mv. fastlægges i cirkulæreform efter årlig forhandling mellem ledelserne og medarbejdergruppernes tillidsrepræsentanter og i overensstemmelse med de hidtil fulgte retningslinier, idet man til grund for kilometergodtgørelsen lægger de af Staten til enhver tid fastsatte regler og terminer. For pressefotografer gælder særlig lokal aftalt ordning. I tilfælde af fast udstationering ydes refusion for flytteomkostninger mv.

§ 16. 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 mv." side 147)

§ 17. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Møde i fællesudvalget afholdes så vidt gørligt 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 gørligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. 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.

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.

§ 18. Konfliktvarsling

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 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.

§ 19. Varighed

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

København, 11. marts 2010

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2010 til 29. februar 2012 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

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

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

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

Protokollat 3

Vedr. Freelance

Overenskomstparterne er enige om at tilstræbe et højt informationsniveau om anvendelse af freelancestof. Retningslinierne fastlægges i en lokal aftale.

Protokollat 4

Vedr. Hensigtserklæring om orlov

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

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

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

Protokollat 5

Vedr. Efteruddannelse

Overenskomstparterne er enige om, at efteruddannelse af de journalistiske medarbejdere er vigtig for både virksomhed og medarbejdere, og at det derfor er et fælles ansvar at sikre, at alle medarbejdere jævnligt kommer på relevant journalistisk efteruddannelse. De nærmere vilkår fastlægges i en lokal aftale.

Uddannede medarbejdere, der efter denne aftale deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn samt udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver.

Deltagelse i efteruddannelseskurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Normalkontrakt

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

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf. nr.:

CPR-nr.: Personalenr. Ansættelsesdato.....

Som.....

Hos.....

Indplacering på overenskomstens lønskala: trin

Arbejdsstedets adresse såfremt denne afviger fra virksomhedens

Personlige tillæg:

Ved kontraktens indgåelse månedligt kr.:

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

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

§ 1.

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

§ 2.

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

§ 3.

Medarbejderen ansættes til at varetage følgende stofområde(r):

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

§ 4.

Om opsigelse henvises til overenskomsten.

§ 5.

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

§ 6.

Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 7.

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

Tillæg til normalkontrakt for pressefotografer

§ 1. Fotograferne ved Politiken/Ekstra Bladet udfører pressefotografisk arbejde for det blad de er ansat ved eller for koncernens billedbureau.

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

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

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

§ 4. Koncernen bevarer eneretten ved fotografens fratræden eller død. For fotografer, hvis ansættelsesforhold er startet før den 1. marts 1998, fortsætter udbetaling af salgsprovision efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil ti år.

For fotografer, hvis ansættelsesforhold er startet den 1. marts 1998 eller senere, fortsætter udbetaling af salgsprovision efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil 25 år.

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

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

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

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

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

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

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

§ 9. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur, og fra aftaler med tredieparter om AiU og Avisnet.

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

Protokollat

Eneret, salg mv.

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