



# Journalister i KL

## Indholdsfortegnelse

<b>Protokollat – Fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2024 for journalister ansat i KL mellem Dansk journalistforbund og KL</b>	<b>4</b>
1. Overenskomstgrundlag	4
2. Opsparing af 6. ferieuge	4
3. Udnævnelser	4
4. Revision af fællesregler vedr. arbejdstid	4
<b>Overenskomst for journalister</b>	<b>5</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b>	<b>5</b>
§ 1. Hvem er omfattet	5
§ 2. Afgrænsning – Månedslønnede og praktikanter	6
<b>Kapitel 2. Månedslønnede journalister</b>	<b>6</b>
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Personlige tillæg	7
§ 5a. Forhandling af personlige tillæg	8
§ 6. Kvalifikationstillæg	8
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Engangsvederlag	9
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Fritvalg	11
§ 13. Arbejdstid	12
§ 14. Overarbejde	12
§ 15. Arbejde i forskudt tid	12
§ 16. Højere individuel arbejdstid	13
<b>[O.24]</b> § 17. Ferie	13
§ 18. Pressens Uddannelsesfond	13
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 20. Tjenestefrihed	14
§ 21. Opsigelse	15
§ 22. Faglig strid	16
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	17
<b>Kapitel 3. Praktikanter</b>	<b>17</b>
§ 24. Praktikanter	17
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (praktikanter)	17
§ 26. Ferie	18
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden</b>	<b>18</b>
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse	18

<b>Protokollat 1 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>20</b>
<b>Bilag A – Pressens Uddannelsesfond .....</b>	<b>22</b>
<b>Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) .....</b>	<b>23</b>

# Protokollat

## Fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2024 for journalister ansat i KL mellem Dansk Journalistforbund og KL

KL  
Dansk Journalistforbund

Mellem parterne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomst for journalister i KL for en periode på 2 år fra 1. april 2024 på følgende vilkår:

### 1. Overenskomstgrundlag

Parterne tiltræder den pr. 1. april 2024 gældende overenskomst for kommunalt ansatte journalister indgået mellem Dansk Journalistforbund og KL.

### 2. Opsparing af 6. ferieuge

Som en del af det kommunale forlig er der indgået en aftale om opsparing af frihed. Parterne, KL og Forhandlingsfællesskabet, har aftalt frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelse af aftalen, herunder hvorvidt ordningen skal justeres og eventuel omfatte andre elementer.

På dette grundlag har KL og de faglige organisationer valgt at indføre en tilpasset ordning, der kun omfatter opsparing af 6. ferieuge. Parterne er enige om, at ordningen evalueres ved de næstkommende overenskomstforhandlinger og at der i den forbindelse taget stilling til, hvorvidt ordningen skal tilpasses yderligere.

### 3. Udnævnelser

KL har mulighed for at udnævne journalister ansat i KL til henholdsvis specialkonsulent og chefkonsulent. I forbindelse med udnævnelsen, og så længe den udnævnte er special- eller chefkonsulent, skal det sikres, at den udnævnte har en løn, der som minimum svarer til de enhver tid gældende løntrin for henholdsvis special- og chefkonsulent, jf. overenskomst for akademikere ansat i KL.

Journalister skal ved udnævnelse til special- eller chefkonsulent leve op til KL's interne kriterier for udnævnelse til henholdsvis specialkonsulent og chefkonsulent.

### 4. Revision af fællesregler vedr. arbejdstid

Parterne er enige om at drøfte afsnit om arbejdstid i KL-guiden og fællesreglerne bilag M og J for at sikre en konsistent ramme for håndtering af arbejdstid.

Der tilbagestår herefter ikke flere krav.

København den

For KL

Omer Ciric

For Dansk Journalistforbund

Anna Törnqvist Jensen

# Overenskomst for journalister

KL  
Dansk Journalistforbund

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter ansatte med følgende uddannelser, der ansættes til udførelse af journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed:

- a) Journalistuddannede fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX),
- b) Fotojournalistuddannede fra DMJX,
- c) Cand. public. i journalistik (linje A) fra Syddansk Universitet (SDU). Det er en forudsætning for indplacering på overenskomsten som cand. public. i journalistik, linje A, fra SDU, at uddannelsen bygger oven på enten en bacheloruddannelse i journalistik fra SDU eller en professionsbacheloruddannelse i journalistik fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Overenskomsten omfatter endvidere bachelorer i journalistik fra SDU.

Allerede ansatte med en bachelor- og/eller kandidatuddannelse i journalistik fra SDU bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales lokalt.

Nye grupper benævnes journalister i overenskomsten.

Som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

KL meddeler Dansk Journalistforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Efter forudgående drøftelse mellem overenskomstens parter, kan KL godkende, at medarbejdere, der ikke er uddannet på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX), men som ansættes til arbejde, som af Dansk Journalistforbund anerkendes som journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed, omfattes af overenskomsten.

I forbindelse med udvidelse af overenskomstens dækningsområde skal parterne præcisere, at overenskomsten fortsat ikke omfatter praktikanter fra SDU samt cand.mag. i journalistik fra SDU.

## § 2. Afgrænsning – Månedslønnede og praktikanter

Stk. 1

Journalister aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Stk. 2

Praktikanter aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 3.

## Kapitel 2. Månedslønnede journalister

### § 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

- d) Grundløn, jf. § 4,
- e) Personlige tillæg, jf. § 5,
- f) Kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
- g) Resultatløn, jf. § 7

**Bemærkning:**

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2

Journalister er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).

**Bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselov, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lokalt aftalt kvalifikationstillæg og/eller resultatløn for journalister forhandles direkte mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden, hvorefter aftalen tiltrædes af Dansk Journalistforbund.

**[O.24] Bemærkning:**

Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation kan give fuldmagt til en tillidsrepræsentant til at tiltræde aftaler. **[O.24]**

Stk. 4

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

## § 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en journalist er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen (nettoløn) for journalister er 240.210 kr. årligt (31.03.2000 niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn

## § 5. Personlige tillæg

Stk. 1

Personlige tillæg ydes ud over grundlønnen, og kan ydes som varige eller midlertidige pensionsgivende tillæg.

Stk. 2.

Personlige tillæg kan ydes i forbindelse med ansættelsen eller for allerede ansatte ved den årlige lønforhandling.

### **Bemærkning**

Ved ydelse af personlige tillæg lægges vægt på medarbejderens bidrag til at sikre kvaliteten og effektiviteten af KL's opgaveløsning, således at lønnen afspejler den enkeltes individuelle kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder.

Referencerammen for ydelse af personlige tillæg til den enkelte medarbejder er KL's mission, vision og værdier og KL's strategiske mål. I tilfælde af, at en medarbejder har stor rejseaktivitet, kan der tages hensyn hertil ved fastansættelsen/forhøjelse af det personlige tillæg.

Stk. 3.

Ydelse af varige samt midlertidige tillæg skal begrundes. Ved ydelse af midlertidige tillæg skal det fremgå af begrundelsen, hvorfor tillægget er midlertidigt og hvornår midlertidigheden ophører.

Stk. 4.

Personlige tillæg forhandles i overensstemmelse med § 5a.

### **Bemærkning**

§ er en afskrift af § 8 i overenskomst for akademikere i KL gældende fra den 1. april 2021, dog med konkrete tilpasninger af relevans for journalister i KL og referencer.

## § 5a. Forhandling af personlige tillæg

Stk. 1

Personlige tillæg aftales mellem tillidsrepræsentanten og den enkelte kontor/centerchef.

### **Bemærkning**

Forud for forhandlingerne udveksler parterne begrundede indstillinger.

Stk. 2

Kan der ikke ved forhandling jf. stk. 1, opnås enighed, videreføres forhandlingerne med deltagelse af HR.

Stk. 3

Forhandling af personlige tillæg finder sted én gang årligt i 4. kvartal. Personlige tillæg har virkning fra 1. januar i det følgende år.

Herudover kan såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten begære en forhandling om ydelse af personlige tillæg, fx i forbindelse med ansættelser. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 8 dage efter begæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Ved forhandlingerne udarbejdes et referat indeholdende begrundelser for de ydede tillæg, som er en forudsætning for udmøntningen, samt størrelsen af tillægget.

### **Bemærkning**

Referatet underskrives af tillidsrepræsentanten samt kontorchefen. Tillidsrepræsentanten får kopi af alle indgåede aftaler.

Stk. 5

Ved nyansættelser kontaktes tillidsrepræsentanten snarest muligt med henblik på evt. forhandling af tillæg forud for ansættelsen.

Stk. 6

Parterne er enige om én gang årligt, i september måned, at evaluere det foregående års lønudvikling, bl.a. på baggrund af de af KL udarbejdede lønstatistikker fra året før.

## § 6. Kvalifikationstillæg

**[O.24]**Fra 1. april 2025:

Ansatte ydes efter 2 års beskæftigelse som journalist efter endt journalistuddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg (netto) på 7.500 kr. årligt (31.03.2000 niveau).**[O.24]**

Ansatte ydes efter 4 års beskæftigelse som journalist efter endt journalistuddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg (netto) på 19.419 kr. årligt (31.03.2000 niveau).

Efter 8 års beskæftigelse som journalist efter endt journalistuddannelse ydes et yderligere pensionsgivende kvalifikationstillæg (netto) på 16.039 kr. årligt (31.03.2000 niveau).

Lønseddeltekst: Erfaring **[O.24]**2 år/**[O.24]** 4 år/ 8 år.



## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuelle personlige tillæg og/eller kvalifikationstillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## § 8. Engangsvederlag

Der kan ydes engangsvederlag i henhold til "Aftale om engangsvederlag", som er optrykt som bilag J i KL's fællesregler.

## § 9. Funktionærlov

For journalister gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

### **Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

## § 10. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter med virkning fra ansættelsen en pensionsordning via Mediernes Pension hos PFA Pension.

Det samlede pensionsbidrag udgør 19,40 %. **[O.24]** Pr. 1. april 2025 udgør det samlede pensionsbidrag 19,44 % **[O.24]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

## Stk. 2

**[O.24]** Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1 oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

## **[O.24]**Stk. 2a

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

## Stk. 3

Grundløn, personlige tillæg og kvalifikationstillæg er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 1, og § 6. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

## Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

## Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Mediernes Pension hos PFA Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

## Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokal ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

## Stk. 7

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

## Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af over- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

## § 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## § 12. Fritvalg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,6 % **[O.24]**(pr. 1. januar 2025: 15,00%)**[O.24]**.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

### **Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

## § 13. Arbejdstid

Lønnen i § 4 og § 6, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

## § 14. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde, der går væsentlig udover de i § 13 nævnte ugentlige arbejdstimer, og som er beordret, kontrolleret og godkendt som overarbejde. Merarbejde er deltidsbeskæftigedes merarbejde i op til 37 timer ugentlig.

Stk. 2

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Dansk Journalistforbund og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

For overarbejde, der ikke godtgøres med frihed efter stk. 2, ydes et vederlag beregnet på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn med tillæg af 50%. Afregning sker månedsvis bagud.

Stk. 5

Journalister beskæftiget i chefstillinger i Københavns Kommune, er ikke omfattet af stk. 1-4, men af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C, punkt 16.

Stk. 6

Journalister i lederstillinger med personaleansvar er ikke omfattet af stk. 1-4, men af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C, punkt 16.

### **Bemærkning:**

Tilpasningen berører ikke allerede ansatte pr. 31. marts 2021, med mindre andet aftales lokalt.

## § 15. Arbejde i forskudt tid

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for journalister, der arbejder i forskudt tid.

## §16. Højere individuel arbejdstid

### Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

#### **Bemærkning:**

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten / organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Det præciseres, at journalister i lederstillinger med personaleansvar ikke er omfattet af § 16.

### Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

### Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

### Stk. 4

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

### Stk. 5

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad/fuldtidsbeskæftigelse i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

## [O.24]§ 17. Ferie

Aftale om opsparring af 6. ferieuge finder anvendelse. Aftalen er optrykt i KL's fællesregler som bilag A3. [O.24]

## § 18. Pressens Uddannelsesfond

### Stk. 1

Som bidrag til Pressens Uddannelsesfond indbetaler kommunen årligt 2.500 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget journalist.

### Stk. 2

Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

### Stk. 3

Der indbetales ikke bidrag for journalister med tidsbegrænset ansættelse af under 1 års varighed.

**Bemærkning:**

Kommunernes tilslutning til Pressens Uddannelsesfond indebærer, at kommunalt ansatte journalister opnår rabat ved deltagelse i kurser.

Bidragene indbetales efter opkrævning fra Pressens Uddannelsesfond halvårligt bagud den 1. april og den 1. oktober.

Som Bilag B til denne overenskomst vedlægges notat fra Dansk Journalistforbund om Pressens Uddannelsesfond.

## § 19. Barns 1. og 2. sygedag

### Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

**Bemærkning:**

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

### Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

### Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 20. Tjenestefrihed

### Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

### Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

## § 21. Opsigelse

### Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

### Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

#### **Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Journalistforbund, CVR nr. 59783718

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

sikker@journalistforbundet.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

### Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

### Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Journalistforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

### Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL og 2 af Dansk Journalistforbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til opmanden.

delse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

## § 22. Faglig strid

Stk. 1

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 2

Enhver uenighed om denne overenskomsts forståelse kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Hvis en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Dansk Journalistforbund og 2 medlemmer udpeges af KL.

Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i forening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.



**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Opmanden fastlægger selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremmes mest muligt, og træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne.

## § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 3. Personalegoder

Journalister er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 1.

## Kapitel 3. Praktikanter

### § 24. Praktikanter

Praktikanter aflønnes med 199.452 kr. årligt.

**Bemærkning:**

Lønnen er i aktuelt niveau og er ureguleret i aftaleperioden.

Praktikanter fra Syddansk Universitet er ikke omfattet af overenskomsten.

### § 25. Øvrige ansættelsesvilkår (praktikanter)

Stk. 1

Praktikanter er omfattet af følgende:

§ 3. stk. 3. Lønudbetaling

§ 11. ATP

§ 13. Arbejdstid

§ 14. Overarbejde

§ 15. Arbejde i forskudt tid

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

§ 20. Tjenestefrihed

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

## § 26. Ferie

### Stk. 1

Idet ferieloven i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for ferielovens § 5, stk. 1-3 og 5, § 6 (dog ikke stk. 2, 2. led), § 16, stk. 1, 2 og stk. 4, § 17, stk. 2 og § 18.

### Stk. 2

I løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder, holder praktikanterne ferie med løn i i alt 45 dage, svarende til 2,5 dag pr. beskæftiget måned. Af feriedagene skal mindst 18 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (2. maj til 30. september). De øvrige 27 dage kan efter aftale mellem praktikanter og ledelsen gives samlet eller delt i hele uger.

### Stk. 3

Den feriegodtgørelse, som en praktikant kan have optjent inden praktikopholdets start, skal udbetales under ferien, uden at der sker modregning i lønnen heraf.

### Stk. 4

Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Ferietillæg efter Ferielovens § 16, stk. 1, på 1 % af den ferieberettigede løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

## Kapitel 4. Ikrafttræden

### § 27. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2024, hvor intet andet er nævnt.

#### Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

#### Stk. 3

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst.

#### Stk. 4

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er tilvejebragt, eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i stk. 5.

#### Stk. 5

Er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan enhver af parterne – forbundet kollektivt på sine medlemmers vegne – iværksætte arbejdsstandsning, idet beslutning herom meddeles den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse med mindst 1 måneds varsel. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

For

KL  
Omer Ciric

For Dansk Journalistforbund  
Anna Törnqvist Jensen

# Protokollat 1 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

## **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den

konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching – hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 27. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Journalistforbund

Jacob Plenaa Thorngreen

## Bilag A – Pressens Uddannelsesfond

Pressens Uddannelsesfond (PU) blev etableret i 1975 af Danske Dagblades Udgeverforening (nu Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation) og Dansk Journalistforbund.

Fondens formål er at yde økonomisk bistand til uddannelse og efteruddannelse mv. af medarbejdere ved virksomheder, der yder bidrag til fonden. Når institutionen er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond kan medarbejderne deltage i efteruddannelse til en reduceret pris.

Fondens midler tilvejebringes gennem bidrag fra samtlige dagblade, Danmarks Radio, magasin ugebladene, kommuner, amter og staten.

Bidraget fastsættes gennem overenskomstaftaler. Det niveau, som DDFF og DJ aftaler, bliver normalt efterfølgende indført i alle andre overenskomster.

Pressens Uddannelsesfond har en bestyrelse bestående af tre fra DDFF, én fra Danmarks Radio og fire udpeget af Dansk Journalistforbund.

Fonden yder bidrag til efter- og videreuddannelse ved primært følgende institutioner, der således kan tilbyde billigere kurser til ansatte på virksomheder omfattet af ordningen:

- Mediernes Efteruddannelse
- Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX)

Bidrag opkræves og administreres af Danske Dagblades Forening, Skindergade 7, 1159 København K.

## Bilag B – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter Praktikanter?
1	Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (Ansættelsesbeviser) (04.11)	Ja	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Nej
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Nej
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja <sup>1</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja

1) Kun omfattet af bestemmelser om seniorbonus.

KL  
Weidekampsgade 10  
2300 København S

+45 3370 3370  
kl@kl.dk  
www.kl.dk

X @kommunerne  
in KL

KL