

ALTINGET -  
OVERENSKOMST  
2024-2026  
GENNEMSKREVET



## Indhold

§ 1 – Overenskomstens dækningsområde .....	2
§ 2 – Løn .....	2
Medarbejdere med fleksibel placering af arbejdstid: .....	2
Medarbejdere med fast arbejdstid: .....	3
§ 3 – Pension.....	3
§ 4 - Arbejdstid .....	3
§ 5 – Ferie og Fridage .....	4
§ 6 – Fritvalgsordning .....	5
§ 7 – Seniorordning .....	5
§ 8 – Ret til køb af frihed uden løn .....	5
§ 9 – Efteruddannelse.....	5
§ 10 – Sygdom .....	6
Barns sygdom .....	6
§ 11 – Barsel .....	7
§ 12 – Samarbejdsbestemmelser .....	7
§ 13 – Ophavsret .....	8
§ 14 – Opsigelse.....	8
§ 15 – Uoverensstemmelser.....	9
§ 16 – Elever og KVVU-studerende.....	10
§ 17 – Arbejds miljø.....	10
§ 18 – DA/FH Uddannelsesfond .....	10
§ 19 – Varighed.....	11
Protokollat 1 .....	12
Studentermedhjælpere .....	12
Protokollat 2 .....	13
Overførsel af ferie.....	13

## § 1 – Overenskomstens dækningsområde

### Stk. 1

Overenskomsten omfatter alle administrative funktioner, der hovedsageligt er beskæftiget med f.eks. administration, IT, analyse, projektkoordinatorer, regnskab og kommunikation der ikke hører under DJ.

Overenskomsten omfatter tillige sælgere og lignende beskæftiget med opsøgende salg.

### Stk. 2

Overenskomsten dækker de kontorer / redaktioner, som selskabet måtte oprette i Danmark.

### Stk. 3

Medarbejdere, der indtager ledende stillinger eller hvis dispositionsret forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi de har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

## § 2 – Løn

### Stk. 1

Medarbejderne lønnes med månedsløn, der udbetales månedligt bagud.

### Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuelt uddannelse.

Medarbejdere med fleksibel placering af arbejdstid:

### Stk. 3

Lønnen for sælgere med en akademisk uddannelse er minimum kr. 25.986 i basisløn plus provision.

For nyansatte sælgere med akademisk uddannelse gælder en garantiprovision på minimum kr. 5.000 de første 3 måneder. Efter aftale kan garantiperioden forlænges.

### Stk. 4

Lønnen for sælgere uden en akademisk uddannelse er minimum kr. 20.934 i basisløn plus provision.

For nyansatte sælgere uden akademisk uddannelse gælder en garantiprovision på minimum kr. 5.000 de første 3 måneder. Efter aftale kan garantiperioden forlænges.

### Stk. 5

Lønnen for medarbejdere uden mulighed for provisionsoptjening med funktionsløn er minimum kr. 22.955 i fast løn.

### Stk. 6

Funktionsløn er indeholdende betaling for arbejde på forskudte tidspunkter og overarbejde i mindre omfang. Såfremt omfanget af arbejde/arbejdstimer forskydes i forhold til det aftalte, så skal der optages forhandling om tilpasning af arbejdets omfang eller lønnen.

Medarbejdere med fast arbejdstid:

Stk. 7

Lønnen for medarbejder med fast arbejdstid er minimum kr. 20.934 i fast løn. Aftale om funktionsløn gælder ikke for arbejdsfunktioner, hvor den enkelte ikke selv kan placere arbejdstiden som f.eks. receptionister.

Stk. 8

Spørgsmålet om regulering af den enkeltes løn tages op til drøftelse mellem ledelsen og den enkelte medarbejder en gang årligt. Summen til regulering af lønnen tages forud op til drøftelse med tillidsrepræsentanten, herunder om en del af lønnen skal fordeles kollektivt. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af den endelige fordeling.

## § 3 – Pension

Stk. 1

Medarbejdere er efter 3 måneders ansættelse omfattet af den for Altinget / Mandag Morgen gældende pensionsordning.

Pensionsbidraget fastsættes som minimum til 12 %. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige løn.

	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejder bidrag	Samlet bidrag
juli 2023	8,5	3,5 %	12 %
juli 2025	9,5 %	3,5 %	13 %

Medarbejdere, som har et højere bidrag ved overenskomstens indgåelse, fortsætter med det nuværende bidrag, indtil satsen i overenskomsten overstiger den.

Medarbejdere, der ønsker at reducere sit pensionsbidrag til 2,5% pr. juli 2025 vil have mulighed for dette.

## § 4 - Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsansatte. Arbejdstiden for den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 2

Der kan træffes aftale om arbejde på nedsat tid.

Stk. 3

Den daglige arbejdstid vil som hovedregel ligge i tidsrummet 08.00-17.00 og lægges af ledelsen efter drøftelse med medarbejderen.

Stk. 4

Der kan træffes aftale om selvtilrettelagt arbejdstid, hvorefter det påhviler medarbejderen selv at tilrettelægge sin arbejdstid, og hvor medarbejderen i givet fald ikke er omfattet af § 4 stk. 3.

Stk. 5

Sker der ændringer i arbejdstiden i henhold til Funktionærlovens regler anses for at være væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Stk. 6

For beordret overarbejde betales tillæg på 25 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 50 %. for overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 25% for de første 3 timer, fra 4. og følgende timer betales timeløn plus 50%. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 50%.

Stk. 7

Afspadsering af merarbejde og overarbejde sker efter aftale med ledelsen.

Stk. 8

Medarbejderen skal have en samlet pause på mindst ½ time pr. dag. Den daglige tid til pause kan ikke overstige 1 time. På dage hvor arbejdstiden er under 6 timer, kan det aftales at der ikke holdes pause. Pauserne indregnes ikke i arbejdstiden, og der ydes således ikke løn under pauser.

## § 5 – Ferie og Fridage

Stk. 1

Hvert år den 1. september tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 5 feriefridage.

Pr. 1. september 2024 ændres antallet af feriefridage til i alt 6

Pr. 1. september 2025 ændres antallet af feriefridage til i alt 7

Stk. 2

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Stk. 3

I forbindelse med fratræden beregnes værdien af feriefridage på samme måde som for øvrige feriedage – i henhold til de på det tidspunkt gældende regler.

Stk. 4

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår. Pr. 1. september 2024 stiger det til 6 og pr. 1. september 2025 stiger det til 7.

Stk. 5

I det omfang ferieloven måtte ændres således, at der opnås et lovmæssigt krav på 6 ugers ferie, bortfalder adgangen til 5 feriefridage baseret på overenskomsten.

Stk. 6

De medarbejdere, som ved overenskomstens tiltrædelse individuelt har aftalt mere end ferielovens 5 ferieuger, modregnes forholdsmæssigt i feriefridagene i det omfang, de allerede har aftalt ekstra ferie.

Stk. 7

Altinget / Mandag Morgen holder lukket på helligdage og medarbejderne holder fri med normal løn. Der holdes tillige lukket den 24/12 og den 31/12, som også er betalte fridage.

Fra 2025 er fredagen efter Kr. Himmelfart en betalt fridag.

## § 6 – Fritvalgsordning

Ved overenskomstens indgåelse er der ikke aftalt indbetaling til fritvalgskonto, men alene retten til for egne midler at tilkøbe omsorgsdage og en seniorordning i samme omfang, som er gældende i de landsdækkende overenskomster.

## § 7 – Seniorordning

Stk. 1

Medarbejdere med mindre end fem år til den til enhver tid gældende folkepensionsalder har ret til en senioraftale med nedsat arbejdstid svarende til det omfang (dage), der er aftalt i de landsdækkende overenskomster. Medarbejderen betaler selv for nedsættelsen af arbejdstiden.

Stk. 2

ApS Altinget / Mandag morgen betaler fortsat det fulde arbejdsgiverbidrag af pensionen som medarbejderen har forud for seniorordningen.

## § 8 – Ret til køb af frihed uden løn

Medarbejderne har ret til køb af frihed uden løn i det omfang, de måtte have behov for det. Det gælder dog ikke i de perioder med spidsbelastning i den afdeling, medarbejderen er ansat.

Aftale om frihed uden løn aftales med den nærmest leder.

## § 9 – Efteruddannelse

Stk. 1

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling anbefales det, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringsformer, fælleskurser samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Stk. 2

Virksomheden afsætter mindst kr. 2.000 pr. fuldtidsmedarbejder pr. år til efteruddannelse. Beløbet tilskrives regnskabsårets start.

Medarbejderen aftaler med den nærmeste leder, hvilke uddannelsesønsker der er relevante i forhold til jobindholdet. Ansøgning om uddannelse sendes til uddannelsesudvalget, som består af 1 ledelsesrepræsentant og tillidsrepræsentanterne. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, vælges en af de organiserede medarbejdere til udvalget.

Der kan søges uddannelse 2 gange om året.

Det er virksomheden der afgør, hvordan omkostningspuljen udmøntes.

Medarbejderen har krav på at få ansøgningen behandlet. Er der ved behandlingen af ansøgningen ikke midler til rådighed, aktiveres de godkendte ansøgninger ved næste tilskrivning af midler.

Stk. 3

Uddannelse kan bestå af en kombination af intern og ekstern uddannelse aftalt mellem virksomheden og medarbejdere.

Stk. 4

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen.

Stk. 5

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 6

Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomhedens beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus.

Kursets varighed kan højst være på 2 uger. Det tilstræbes at den samlede kursusafgift ikke overstiger kr. 15.000. Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Retten bortfalder, hvis den afskedigede får andet job.

## § 10 – Sygdom

Stk. 1

Medarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom i henhold til funktionærloven.

Barns sygdom

Stk. 2

Medarbejdere indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn /børn under 14 år. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og omfatter barnets første hele sygedag. Bliver barnet sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der desuden ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 3

Medarbejderne indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

Reglen vedrører kun barn/børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimeret en ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelse. Hvis der ydes refusion fra kommunen, tilfalder denne virksomheden.

## § 11 – Barsel

### Stk. 1

Når medarbejderen i henhold til lovgivningen i en periode er fraværende på grund af graviditet, barsel, adoption mv., og således er berettiget til barselsdagpenge, er vedkommende i en del af denne periode berettiget til fuld eller delvis løn i henhold til nedenstående bestemmelser. Hvis medarbejderen modtager reducerede dagpenge, reduceres ydelsen tilsvarende.

### Stk. 2

En ansat mor har ret til fuld løn i 4 uger før forventet fødsel. En ansat mor, far eller medforælder har derudover ret til fuld løn i 14 uger efter fødsel.

### Stk. 3

I forlængelse af de ovennævnte perioder har medarbejderen desuden i 13 uger ret til fuld løn, dog max. kr. 40.000 om måneden.

### Stk. 4

I de ovennævnte perioder med fuld eller delvis løn beregnes arbejdsgiverandelen til pensionsordningen på grundlag af den udbetalte løn. En medarbejder, der udnytter den resterende ret til barselsorlov uden løn på fuld barselsdagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordningen efter overenskomsten svarende til, hvis vedkommende havde sin fulde løn. Vedkommende er desuden berettiget til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om medarbejderen havde været normalt lønnet under denne del af barselsorloven.

### Stk. 5

I forbindelse med adoption ydes der løn og tillæg efter de tilsvarende principper.

### Stk. 6

Medarbejderen, der ønsker at være fraværende jf. de ovennævnte bestemmelser, skal varsle Altinget henholdsvis Mandag Morgen om fraværestidspunkterne så tidligt som muligt og senest i overensstemmelse med de frister, der er angivet i den til enhver tid gældende lovgivning.

## § 12 – Samarbejdsbestemmelser

### Stk. 1

Medarbejderne inden for overenskomstens område kan vælge to tillidsrepræsentanter – forudsætningen er dog at den ene er organiseret i DJØF og den anden i HK IT, Medie & Industri Hovedstaden.

De er berettiget til at forelægge medarbejdernes synspunkter for ledelsen. Der kan tillige vælges stedfortrædere for tillidsrepræsentanterne, der dog kun nyder beskyttelse hvor denne efter aftale træder i stedet for tillidsrepræsentanten.

### Stk. 2

Alene medarbejdere med seks måneders anciennitet er valgbare som tillidsrepræsentanter, dog kan en medarbejder med mindre end seks måneders anciennitet godt vælges med ledelsens accept.



Stk. 3

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det er godkendt af henholdsvis DJØF / HK IT, Medie & Industri Hovedstaden og valget er meddelt ledelsen, som inden for 14 dage har mulighed for at protestere over valget.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanterne har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter overfor ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanterne om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab. Tillidsrepræsentanterne kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når en medarbejder eller ledelsen ønsker dette.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanterne har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sine opgaver som tillidsrepræsentanter i arbejdstiden - når Altinget / Mandag Morgen på forhånd er orienteret herom. Det er såvel ledelsen som tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt samarbejdsklima på arbejdspladsen. samarbejdet kan foregå i et samarbejdsudvalg, der nedsættes efter principperne i samarbejdsaftalen mellem DA og FH, og hvor spørgsmål om planlægning af vagtplaner, ferie, efteruddannelse, vikardækning mv. kan behandles.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, medmindre der foreligger tvingende årsager. Afskedigelsen kan af DJØF / HK IT, Medie & Industri Hovedstaden indbringes for voldgift. Finder voldgiften ikke, at der foreligger tvingende omstændigheder, kan virksomheden pålægges at genansætte tillidsrepræsentanten. Hvis samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten skønnes at have lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved fortsættelse, skal det pålægges virksomheden at yde tillidsrepræsentanten en godtgørelse.

## § 13 – Ophavsret

Ophavsretten til værker frembragt af medarbejderen som led i ansættelsesforholdet anses som overdraget til selskabet, således at selskabet uden vederlag har ret til at bruge de overdragne værker på enhver måde og i ethvert medium, som helt eller delvist indgår / udgives af selskabet eller koncernforbundne selskaber.

Nærværende gælder også efter, at medarbejderens ansættelsesforhold er ophørt. Denne bestemmelse gælder med respekt for de til enhver tid gældende ufravigelige regler i ophavsretslovgivningen.

## § 14 – Opsigelse

Stk. 1

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Der kan træffes aftale om prøvetid efter Funktionærlovens regler.

Stk. 2

Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan, medmindre der foreligger grov misligholdelse fra medarbejderens side, finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, der efter at have været forelagt tillidsrepræsentanten sendes / overgives til medarbejderen. Advarslen skal indeholde en begrundelse, der giver medarbejderen konkret anvisning på hvordan forholdet kan rettes. Videre skal advarslen indeholde oplysning om dens tidmæssige gyldighed.

De første 9 måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse til medarbejderen om en påtænkt afskedigelse. meddelelsen gives i så fald mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse med kopi til tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Hvis en forestående afskedigelse begrundes i virksomhedens forhold, orienteres tillidsrepræsentanten så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger muligheder for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne for dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. Virksomheden skal til brug for undersøgelsen fremlægge det, for denne, nødvendige materiale.

Stk. 4

Skønner DJØF / HK Privat, at afskedigelsen af en medarbejder der har uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet ved voldgift eventuelt tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt mulig rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen. Videreføres sagen til behandling ved voldgift, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 5

Hvis voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan voldgiftsretten 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 voldgiftsretten at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan voldgiftsretten bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigelse medarbejders anciennitet.

Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedige medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 6

Ovenstående er ikke til hinder for, at en medarbejder eller forbundet som mandatar for et medlem gennemfører sager ved de civile domstole baseret på lovgivningen til eksempel Funktionærloven.

## § 15 – Uoverensstemmelser

Stk. 1

Alle uoverensstemmelser om fortolkning og brud på denne aftale skal forelægges og endeligt afgøres ved voldgift. Fortolkning om uoverensstemmelser og brud på denne aftale kan kun ske mellem overenskomstens parter.

Stk. 2

Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf hver af aftalens parter udpeger 2. I tilfælde af at enighed ikke kan opnås efter første møde i voldgiftsretten, kan hver af parterne beslutte, at sagen skal videreføres ved deltagelse af upartisk opmand.

Stk. 3

Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen, opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabene part en bød. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomst, hvis denne påstand ikke er taget til følge i voldgiftsretten, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode arbejdsrettens formand om udpegning af opmand ved voldgiftsretten.

## § 16 – Elever og KVU-studerende

For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat truffne aftaler i Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

## § 17 – Arbejdsmiljø

Stk. 1

Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

Stk. 3

Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser. Denne frihed er uden løn, medmindre andet er bestemt i arbejdsmiljøloven.

## § 18 – DA/FH Uddannelsesfond

Selskabet betaler til DA/FH-uddannelsesfonden. Bidraget udgør pt. kr. 0,47 øre pr. præsteret arbejdstime af medarbejdere indenfor overenskomstens område.

## § 19 – Varighed

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. maj 2024 og løber til den opsiges med 3 måneders varsel til ophør, dog tidligst til den 1. maj 2026.

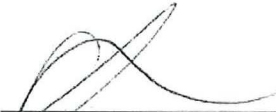
Stk. 2


Så længe overenskomsten er gældende, kan der ikke etableres nogen form for arbejdsstandsning.

Stk. 3

Hvis forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet ved overenskomstens udløb, arbejdes der normalt efter reglerne i den udløbne overenskomst, indtil ny overenskomst er indgået eller andet aftalt, eller konflikt med henblik på frigørelse iværksat.

København 2024

  
\_\_\_\_\_  
Anne Marie Kindberg  
Altinget / Mandag Morgen

  
\_\_\_\_\_  
Jani Vestergaard  
DJØF

  
\_\_\_\_\_  
Pia Weber  
HK IT, medie & Industri Hovedstaden

**HK it, medie & industri  
Hovedstaden**  
Aukens Plads 11  
Postboks 333  
0900 København C.

## Protokollat 1

### Studertermedhjælpere

Det er aftalt, at der kan ansættes studentermedhjælpere på mindre end 20 timer ugentlig, hvis arbejdstiden ikke overskrider gennemsnitlig 20 timer pr. uge over en tre-måneders periode.

En studentermedhjælper hvis hovedbeskæftigelse er studier kan ansættes til specielle opgaver f.eks. research, dataindsamling, arkivering og lignende.

Aftalen omfatter også ansættelse af unge under 18 år med op til 20 timers arbejde om ugen.

Studertermedhjælpere aflønnes pr. 1. maj 2025 med minimum kr. 140,00.

Studertermedhjælpere med uddannelse på KVU-, MVU-, eller videregående uddannelsesniveau aflønnes pr. 1. maj 2024 med minimum kr. 150,00

Unge under 18 år aflønnes pr. 1. maj 2024 med minimum kr. 97,00.

Disse medarbejdere omfattes af overenskomsten, dog med undtagelsen af §§ 2, 3, 4, 5, 6, 8 og 11.


For medarbejdere, som arbejder under 8 timer i gennemsnit pr. uge, gælder ej heller overenskomstens § 10. Ved sygdom følges sygedagpengelovens regler.

Opsigelse følger af overenskomstens § 14, dog således at § 14 stk. 2 – 6 ej heller er gældende.


I det omfang medarbejder har en lavere arbejdstid end 8 timer gennemsnitligt pr. uge, vil opsigelse kunne finde sted med 8 dages varsel fra selskabets side og 1 dags varsel fra medarbejderens side.

Paterne er enige om det formålstjenlige i, at så mange medarbejdere er fastansatte som muligt, og at timelønsmedarbejdere derfor alene skal anvendes i det omfang, der er en driftsmæssig fornuftig begrundelse herfor.

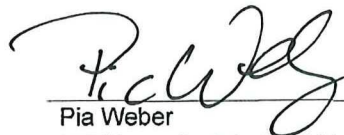
København 2024



Anne Marie Kindberg  
Altinget / Mandag Morgen



Jani Vestergaard  
DJØF



Pia Weber  
HK IT, medie & Industri Hovedstaden

**HK it, medie & indust.**  
**Hovedstaden**  
Svend Aukens Plads 11  
Postboks 333  
0900 København C.

## Protokollat 2

### Overførsel af ferie

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan indgå aftale om overførsel af ferie på følgende vilkår:

Stk. 1

Aftalen skal indgås skriftligt inden ferie-årets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.

Stk. 2

Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage og max. 5 feriedage. der kan således maksimalt overføres i alt 5 feriedage fra forudgående ferieår. Hvis sygdom/barsel er en feriehindring, kan ferie dog overføres i videre omfang.

Stk. 3

Overført ferie holdes forud anden ferie.

Stk. 4

En medarbejder, der ikke har afholdt overført ferie, kan ikke opsiges før overført ferie er afholdt medmindre medarbejderen i stedet ønsker feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 dage udbetalt i forbindelse med fratræden.

Stk. 5

En medarbejder, der er opsagt og som holder ferie i opsigelsesperioden, skal under alle omstændigheder have sit opsigelsesvarsel forlænget med antallet af overførte feriedage.

Stk. 6

Hvis en medarbejder har overført ferie, er medarbejderen berettiget til en forlænget hovedferie svarende til det antal feriedage, der er overført.

Stk. 7

Hvis der optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse. af ferien overføres.

Stk. 8

For så vidt angår afvikling af ferie kan overarbejde ikke pålægges i weekenden op til afholdelse af ferie.

Hvis arbejdsgiveren undlader at give meddelelse som anført, skal arbejdsgiveren erstatte medarbejderen for tabt feriegodtgørelse.

København 2024

  
Anne Marie Kindberg  
Altinget / Mandag Morgen

Janni Vestergaard  
DJØF

  
Pia Weber  
HK IT, medie & Industri Hovedstaden

HK it, medie & industri  
Hovedstaden  
Svend Aukens Plads 1  
Postboks 333  
0900 København C.