

**Overenskomster mv. mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og Dansk Journalistforbund
Medier & Kommunikation**

2025-2028

POLITIKEN OG EKSTRA BLADET

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation for Politikens og Ekstra Bladets medarbejderforeninger er – efter forhandling mellem parterne – indgået følgende overenskomst.

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, 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:

Skalatrín pr.	1.3.2024
1.	24.182
2.	24.352
3.	24.532
4.	24.702
5.	24.872
6.	25.052
7.	25.222
8.	25.402
9.	25.572
10.	25.742
11.	25.922
12.	26.092
13.	26.262
14.	26.442
15.	26.612

16.	26.792
17.	26.962
18.	27.132
19.	27.312
20.	27.482
21.	27.662
22.	27.832
23.	28.002

For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation truffne aftaler.

§ 2. TIDSBEGRÆNSET ANSATTE, TILKALDEVIKARER OG FREELANCERE

STK. 1.

Ansættelser på 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 mv., for en sammenlignelig fastansat.

STK. 3.

Tilkaldevikarer aflønnes pr. vagt (8 timer) som pressefotografer med minimum kr. 3.307, pr. 1. maj 2025 udgør beløbet kr. 3.373, pr. 1. marts 2026 udgør beløbet kr. 3.441 og pr. 1. marts 2027 udgør beløbet kr. 3.509. For øvrige minimum kr. 2.345, pr. 1. maj 2025 udgør beløbet kr. 2.392, pr. 1. marts 2026 udgør beløbet kr. 2440 og pr. 1. marts 2027 udgør beløbet kr. 2.489. Ved kortere eller længere vagter end 8 timer aflønnes forholdsmæssigt. Såfremt tilkaldevikaren er garanteret minimum 10 vagter på en kalendermåned, ydes en rabat på 10 pct.

STK. 4.

Tillidsrepræsentanten orienteres, forinden tidsbegrænsede ansættelser forlænges.

Tillidsrepræsentanten kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af omfanget af medarbejdere ansat tidsbegrænset, ligesom tillidsrepræsentanten er berettiget til at anmode om en drøftelse af, hvorvidt en konkret tidsbegrænset ansat skal overgå til almindelig ansættelse.

NOTE: Parterne er på forhånd enige om, at det er intentionen, at det samlede forbrug af vikartimer vil blive reduceret i takt med at orloven reduceres. Parterne er enige om, at afdækningen af fravær på grund af orlov håndteres forskelligt på Politiken og Ekstra Bladet, og at reduktionen af vikartimer derfor vil være forskellig på de to udgivelser.

STK. 5.

Tillidsrepræsentanten orienteres om, hvilke selvstændige freelancere, der indgår i vagtplanen.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en konkret person, der indgår i vagtplanen, er medarbejder eller selvstændig freelancer, kan tillidsrepræsentanten på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af forholdet for at sikre, at overenskomsten ikke omgås. Til brug for sagens bedømmelse, skal ledelsen på tillidsrepræsentantens anmodning fremlægge det juridiske kontraktforhold for denne freelancer til tillidsrepræsentanten. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

STK. 6.

For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

NOTE: Parterne er enige om, at Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation ikke med nærværende stk. 5 har frafaldet retten til at gøre gældende, at selvstændigt erhvervsdrivende freelancere, der indgår i vagtplanen, udfører arbejdet på lønmodtagerlignende vilkår og som sådan kan omfattes af beskyttelsespræceptiv lovgivning. Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening henholder sig til, at bedømmelsen af sådanne spørgsmål må bero på en vurdering af de konkrete forhold i den enkelte sag, jf. bl.a. Aller-kendelsen af 5. april 2010.

§ 3. INDPLACERING

Indplacering i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af elevtid eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitet. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

§ 4. PERSONLIGE LØNDELE

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

Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. april hvert kalenderår. Summen af de personlige løndelev tages 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 meddelev om resultatet. En kopi af meddelevsen 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.

NOTE: Pr. 1. maj 2025, 1. april 2026 og 1. april 2027 afsættes en pulje til forhøjelse af det personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. maj i 2025 og pr. 1. april i 2026 og 2027. Puljen fordeles i 2025 med ens beløb til alle medarbejdere. I 2026 og 2027 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening's lønstatistik pr. oktober 2024 og udgør for 2025 2 pct., for 2026 2, pct og for 2027 2 pct.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de 3 overenskomstår. 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.

§ 5. ARBEJDSSTID

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.

Søgnedag 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 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.

For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage og juleaftensdag ydes et tillæg på kr. 655,30.

STK. 2.

For arbejde mellem kl. 19.00 og kl. 21.00, ydes kr. 91,00 pr. gang.

For arbejde mellem kl. 21.00 og kl. 23.00, ydes kr. 109,20 pr. gang.

For arbejde mellem kl. 23.00 og kl. 05.00, ydes kr. 145,55 pr. gang.

For arbejde mellem kl. 05.00 og kl. 07.00, ydes kr.91,00 pr. gang.

Alt efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Der kan maksimalt ydes et stk. genetillæg pr. vagt. Hvis en medarbejder er berettiget til flere beløb, ydes kun det største af beløbene.

Genetillæg efter såvel stk. 1 som stk. 2 udbetales månedligt.

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 medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. PENSION

STK. 1.

Som bidrag betaler arbejdsgiver pr. 1. juni 2023 10 pct. og medarbejderen 2,9 pct. af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

STK. 2.

Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

STK. 3.

For medarbejdere, der når deres individuelle folkepensionsalder den 1. juli 2023 eller senere, gælder følgende:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået deres individuelle folkepensionsalder, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Valget er bindende for medarbejderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 9. FERIE

STK. 1.

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

STK. 2.

Fra den 1. september 2020 følger den 6. og 7. ferieuge samtidighedsprincippet i ferieloven.

STK. 3.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17 1/2 pct. af den ferieberettigende løn. Ved fratræden kan anvendes feriegarantiordning.

STK. 4.

Ferietillæg ydes med 1 1/2 pct.

STK. 5.

På medarbejderens initiativ kan der hvert ferieår træffes aftale om afkøb af én uges ferie. Medarbejderen modtager en økonomisk kompensation svarende til én uges løn (skalaløn, personligt tillæg og pensionsbidrag).

STK. 6.

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 medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

STK. 3.

I forbindelse med en fars eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af 10 uger efter fødselstidspunktet.

STK. 4.

I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn i op til 16 uger til mor og far eller medmor. Orloven 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 adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende 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.

STK. 7.

Under de 10 ugers orlov, jf. barselsbestemmelsens stk. 2, indbetales følgende ekstra pensionsbidrag:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

§ 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

Orlov afvikles i henhold til protokollat 9.

§ 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 tre Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation ansættelsesår. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til tre måneder.

STK. 3.

Til medarbejdere ansat før 1. marts 2014, der har henholdsvis 22, 26 eller 30 års anciennitet i virksomheden, ydes der efter principperne i Funktionærlovens § 2a i forbindelse med opsigelse begrundet i virksomhedens forhold, en ekstra fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

STK. 4.

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

STK. 5.

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. 6.

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. 7.

Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation 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. 8.

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 Journalistforbund - Medier & Kommunikations 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.

Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations 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.

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 - Medier & Kommunikation 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 medarbejderes kørsel, rejser, udlæg mv. fastlægges i cirkulæreform efter årlig forhandling mellem ledelserne og medarbejdergruppernes tillidsrepræsentanter og i overensstemmelse med de hidtil fulgte retningslinjer, 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 213)

§ 17. UOVERENSSTEMMELSER

STK. 1.

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 gør ligt senest 7 dage efter det lokale møde.

STK. 2.

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 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 halvdelen 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation 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 2025 og gælder til 29. februar 2028. 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, 17. marts 2025

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation**

PROTOKOLLAT 1

VEDR. PRESSENS UDDANNELSESFOND

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2025 til 29. februar 2028 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder.

Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation-Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening-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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening's 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. UNDERLEVERANDØRER

Parterne er enige om, at brugen af underleverandører af redaktionelt indhold ligesom brugen af freelancere er en almindelig, nødvendig del af driften af en medievirksomhed, alt under forudsætning af, at der ikke er tale om omgåelse af overenskomsten.

Såfremt Politiken eller Ekstra Bladet anvender sådanne underleverandører, der udfører arbejde med medarbejdere uden redaktionel overenskomst, skal virksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten udlevere kontaktoplysninger om firmanavn, adresse og cvr-nummer, samt angive hvilke opgaver underleverandøren udfører. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation informerer Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, hvis en ikke-overenskomstdækket underleverandør bliver ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst.

Inden Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation varsler sympatikonflikt mod en eller flere medlemsvirksomheder af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, indkalder Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation til en drøftelse af den forestående sympatikonflikt. På mødet kan bl.a. drøftes sympatikonfliktens omfang.

Begge parter fremlægger på møderne alle relevante oplysninger.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

PROTOKOLLAT 5

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 Universitet eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation.

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 6

VEDR. SELVFINANSIERET ORLOV

Medarbejdere, der ikke optjener ret til lønnet orlov, har ret til selvbetalt orlov efter nedenstående regler.

Medarbejderne på Politiken kan afholde orlov uden løn i op til tre måneder for hver sjette års anciennitet på Politiken.

Medarbejderne på Ekstra Bladet kan afholde orlov uden løn i op til to måneder for hver fjerde års anciennitet på Ekstra Bladet.

Parterne er enige om, at denne selvfinansierede orlov kan sammensættes af en ulønnet periode, optjent ferie og – efter aftale – arbejdsgiverbetalt efteruddannelse. Den selvfinansierede orlov indfases i takt med at den lønnede orlov udfases, dog således at en medarbejder ikke kan holde mere end 3 henholdsvis 2 måneder samlet.

Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med JP/Politikens Hus.

Virksomheden indbetaler præmie til medarbejderens obligatoriske gruppeforsikring i orlovsperioden. Parterne er enige om, at virksomhedens betaling af præmien for den obligatoriske gruppeforsikring ikke må medføre, at medarbejderen optjener ferie med løn i orlovsperioden. Såfremt dette ikke kan undgås, bortfalder virksomhedens generelle

pligt til at betale den obligatoriske gruppeforsikring fremover, medmindre parterne kan finde en løsning, der medfører, at medarbejderen ikke optjener ferie med løn.

For Ekstra Bladet gælder særskilt:

Med henblik på hel eller delvis finansiering af ulønnet orlov har en medarbejder ret til at overføre 5 dages ferie henholdsvis 3 og 2 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt, samt yderligere 10 dages ferie 1 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt.

Der kan kun overføres 5 feriedage for et ferieår, såfremt medarbejderen ikke har truffet aftale om afkøb af 1 uges ferie i henhold til § 9, stk. 5 i overenskomsten.

For øvrige regler vedrørende ferieoverførsel henvises til Protokollat vedrørende ferieoverførsel mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

PROTOKOLLAT 7

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 jævnlige 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.

PROTOKOLLAT 8

VEDR. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 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 9

Ved overenskomstfornyelsen i 2014 har parterne aftalt at udfase den hidtidige orlovsbestemmelse i overenskomsten. Udfasningen af orloven foregår efter følgende regler:

I Ekstra Bladet

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014 holder 2 måneders orlov, når de efter denne dato som hidtil har opnået 4 års anciennitet siden ansættelsen eller siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode. Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 1/2 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 2,08 pct.

Efter endnu 4 års anciennitet siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 4,16 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017 holder 1 ½ måneds orlov, når de har opnået 4 års anciennitet siden ansættelsen. Fra samme tidspunkt modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet holder medarbejderen 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 3,12 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

II Politiken

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014 holder 3 måneders orlov, når de efter denne dato som hidtil har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen eller siden sidste afsluttede 6 års anciennitetsperiode.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 2,08 pct.

Efter yderligere 6 års anciennitet siden sidste afsluttede 6 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 ½ måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 4,16 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017 holder 1 ½ måneds orlov, når de som hidtil har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen. Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 2,08 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2017 og 29. februar 2020

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2017 og 29. februar 2020 holder 1 måneds orlov, når de har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager den enkelte et særskilt løntillæg på 1,39 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

III For såvel Ekstra Bladet som Politiken

Det særskilte løntillæg beregnes af den samlede faste løn (skalaløn og personligt tillæg) og indgår i den pensionsgivende løn.

På foranledning af medarbejderen og efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten kan en fuldt optjent orlov afkøbes. Det sker med den samlede faste løn (skalaløn, personligt tillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag) for den orlovsperiode, der afkøbes.

Selve afviklingen af orlov sker efter hidtil gældende retningslinjer.

NORMALKONTRAKT

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation for medarbejderforening om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf. nr.:

CPR-nr.: Personalnr. 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./Arbejdstiden følger af gældende vagtplan.

Overarbejde og arbejde på genetidspunkter kan forekomme jf. overenskomsten.

§ 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. Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler og ferie med løn i henhold til ferieloven jf. overenskomsten. Med hensyn til efteruddannelse, barsel og barns sygdom henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

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

§ 7. Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 8. Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen.

Der henvises til afsnittet om socialsikringsinstitutioner i personalehåndbogen/ eller

Overenskomsten, Lokalaftaler, Personalehåndbogen/eller udleveres/ er tilgængelig på intranettet.

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. Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart 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 tredjepart 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 tredjepart, 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 tredjeparts 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 tredjeparter om AiU og Avisnet.

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

PROTOKOLLAT 10

Eneret, salg mv.

Vedrørende spørgsmålet om genreproduktion har Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation fastholdt, at den enkelte fotograf har ret til at indkassere provision af billedet, der er genproduceret hos fremmede blade, mens Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening 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.