

# **OVERENSKOMST**

mellem

***Dansk Journalistforbund  
- Medier & Kommunikation***

og

***Medieselskabet Havnefronten  
Aps***

***2025 – 2028***

Mellem Medieselskabet Havnefronten Aps (Virksomheden) og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation er indgået følgende overenskomst vedrørende de ansatte journalisters løn- og arbejds-vilkår. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er gældende.

## § 1. Ansættelse

Overenskomsten omfatter journalistisk arbejde, herunder pressefotografi, redaktionel bladtegning og journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder.

## § 2. Løn

**Stk. 1** Lønnen består af en grundløn, der er beregnet efter nedenstående skala i forhold til ancienniteten i pressen, og et personligt tillæg, som forhandles individuelt ved ansættelsen. For deltidsansatte reduceres grundlønnen forholdsmæssigt.

Det personlige tillæg forhøjes pr. 1. april hvert år som beskrevet i protokollat 1 (I 2025 forhøjes tillægget dog først 1. maj).

Tillidsrepræsentanten inddrages i drøftelserne.

Evt. funktionstillæg forhandles individuelt.

Skalatrin pr.	1.3.2025
1.	21.997
2.	22.237
3.	22.477
4.	22.717
5.	22.957
6.	23.187
7.	23.347
8.	23.507
9.	23.627
10.	23.737
11.	23.847
12.	23.957
13.	24.067
14.	24.177
15.	24.287
16.	24.407
17.	24.517
18.	24.597
19.	24.677
20.	24.757
21.	24.837
22.	24.917

**Stk. 2** Lønforhøjelse som følge af anciennitetsstigning, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

### § 3. Vikariater

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

**Stk. 2.** Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat.

### § 4. Arbejdstid

**Stk. 1.** Medarbejderens arbejdstid bør ikke overstige 37 timer ugentlig. For arbejde herudover ydes kompensation i fritid. Afviklingen heraf skal ske senest 3 måneder efter. Overarbejde skal kompenseres med fritid i forholdet 1:1½. Er medarbejderen og ledelsen enige herom, kan kompensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn. Det månedlige timetal er 160 timer.

**Stk. 2.** Medarbejderen skal sikres så vidt muligt 2 ugentlige fridøgn regnet fra morgen til morgen. De to fridøgn skal så vidt muligt gives sammenhængende.

**Stk. 3.** Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1. nævnte timetal nedskrives i uger med søgnehelligdage og Grundlovsdag forholdsmæssigt.

**Stk. 4.** Det daglige arbejde bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke med rette kan hævde, at de har en uforholdsmæssig lang arbejdstid.

**Stk. 5.** Pressefotografernes arbejdstid er principielt den samme som journalisternes, men der skal ved arbejdstidens tilrettelæggelse tages hensyn til de særlige vilkår for pressefotografisk arbejde. Delte skemavagter skal så vidt muligt undgås.

### § 5. Deltid

**Stk. 1.** Der kan ske ansættelse på deltid.

**Stk. 2.** Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

**Stk. 3.** Ved overgang fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

**Stk. 4.** For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftiget vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

## **§ 6. Genetillæg**

### **Stk. 1. Hverdage**

For arbejde på hverdage (bortset fra lørdage) betales et genetillæg pr. time mellem kl. 18.00 og kl. 19.00 på kr. 70,95  
mellem kl. 19.00 og kl. 20.00 på kr. 79,85  
mellem kl. 20.00 og kl. 24.00 på kr. 88,70  
mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 på kr. 88,70  
efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

**Stk. 2.** Til medarbejdere, der er i beordret tjeneste på lørdage eller på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og 24.00 (fra midnat til midnat), ydes et tillæg på kr. 88,70 efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

**Stk. 3.** 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.

## **§ 7. Pension**

**Stk. 1.** Som bidrag betaler arbejdsgiver 10 procent og medarbejderen 2,9 procent af den pensionsgivende løn (skalaløn 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 forsikringssselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

## **§ 8. Ferie**

**Stk. 1.** Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har fra ansættelsestidspunktet ret til fem ugers betalt ferie. Medarbejdere, der er fyldt 45 år ved optjeningsårets begyndelse, har ret til yderligere tre dages ferie, der efter aftale kan tillægges sommer- eller vinterferien.

**Stk. 2.** Ferien afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

**Stk. 3.** Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 12½ % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. For medarbejdere, der er fyldt 45 år, beregnes feriegodtgørelsen dog som 13¾ % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

**Stk. 4.** Ved fratræden kan anvendes feriekort. I øvrigt er ferieloven gældende.

## § 9. Feriefridage

**Stk. 1.** For medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, ydes der, jf. stk. 2 – 4, 5 feriefridage.

**Stk. 2.** Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefridagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

**Stk. 3.** Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

## § 10. Barsel

**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 far eller medmors orlov (tidligere forældreorlov) 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. Forældreorloven kan placeres inden for 52 uger efter fødslen.

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

eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

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

**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. Efteruddannelse**

**Stk. 1.** Medarbejderne har adgang til at deltage i relevant efteruddannelse

**Stk. 2.** Ønsker om efteruddannelse drøftes ved medarbejderudviklingssamtaler

## **§ 13. Opsigelse**

**Stk. 1.** Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler.

**Stk. 2.** Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

I de første ni måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

**Stk. 3.** Skønner Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 16 omhandlede faglige Fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand.

**Stk. 4.** 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.** Medarbejderne har iblandt journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og redaktionelle layoutmedarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation, adgang til - fortrinsvis blandt de forbundsmedlemmer, der har været ansat mindst 9 måneder som uddannet journalist, pressefotograf, redaktionel bladtegner eller layoutmedarbejder, og som er anerkendt dygtige medarbejdere - at vælge en fælles tillidsrepræsentant.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale. Tillidsrepræsentanten kan også på Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og

arbejdsforhold, når medarbejderen eller ledelsen ønsker det.

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

**Stk. 4.** Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation er meddelt Virksomheden. Eventuel motiveret indsigelse fra Virksomhedens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter modtagelse af meddelelsen om valget.

**Stk. 5.** En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 nævnte faglige Fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 4.

**Stk. 6.** Der kan vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. I tillidsrepræsentantens forfald kan stedfortræderen optræde på dennes vegne.

**Stk. 7.** 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. Kørsel**

Aftalt kørsel i virksomhedens tjeneste i medarbejderens vogn betales efter Statens regler.

## **§ 16. Ligestilling**

Overenskomstparterne fremhæver betydningen af, at ligestillingsaspektet inddrages i spørgsmål om ansættelse, forfremmelse, løn, uddannelse og beskæftigelse.

## **§ 17. Afgørelse af tvister**

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges Det faglige Fællesudvalg, som består af 2 repræsentanter for hver af overenskomstens parter. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege en opmand. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod, der maksimalt kan beløbe sig til 50.000 kroner. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt senest 7 dage efter, at en af parterne har begæret møde afholdt. Parterne bærer hver sine udgifter, mens opmandshonoraret deles lige.

## § 18. Ophavsret og videreudnyttelse

**Stk. 1.** Medarbejderne har ophavsretten til de værker, som de frembringer som led i ansættelsesforholdet. Virksomheden erhverver uden yderligere vederlag – end den under § 2 nævnte løn – retten til at anvende disse værker i Virksomhedens egne publikationer både på print og digitalt.

**Stk. 2.** Anden enkeltstående brug af de under stk. 1 nævnte værker kan kun ske efter forudgående aftale med de relevante medarbejdere (ophavsmændene til værket). Virksomheden viderefremidler henvendelser fra tredjemand om anvendelse af specifikke værker til disse medarbejdere. De relevante medarbejdere kan give tilladelse til denne anvendelse mod eller uden betaling til de relevante medarbejdere, i det omfang anvendelsen ikke er i konkurrence med Virksomhedens anvendelse i henhold til stk. 1.

**Stk. 3.** Virksomheden anvender værkerne i overensstemmelse med ophavsretslovens § 3, herunder reglerne om kreditering af de relevante medarbejdere.

**Stk. 4.** Inden der tages skridt til forfølgelse af tredjemands rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, hvor der tages stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

**Stk. 5.** Medarbejderen bevarer retten til udnyttelser i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 14, 16 b, 17, 18, 30, 30 a, 35, 39 og 50, stk. 2, samt i henhold til andre vederlagsordninger, der administreres af Copydan eller andre danske eller udenlandske organisationer, der administrerer kollektive vederlagsordninger.

## § 19. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og gælder til den 29. februar 2028. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre med ét år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København den 22. juli 2025



Sign.  
Jesper Schou Hansen  
For Medieselskabet Havnefronten Aps



Sign.  
Rasmus Skat Andersen  
For Dansk Journalistforbund  
Medier & Kommunikation

## **Protokollat 1**

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 af lønsummen (grundløn, personligt tillæg, funktionstillæg, genetillæg og arbejdsgiverpensionsbidrag), multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. maj i 2025 og pr. 1. april i 2026 og 2027 det enkelte år. 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 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".

## Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Medieselskabet Havnefronten Aps og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation om løn- og arbejdsforhold for journalister mv. er der indgået følgende ansættelsesaftale.

1. Medarbejderens navn:

adresse:

ansættelsesdato:

som:

på (virksomhedens navn og adresse):

Arbejdsstedets adresse såfremt denne er forskellig fra virksomhedens:

I tilfælde af stillingsændring siden ansættelsen anføres denne med angivelse af dato:

2. Den normale ugentlige arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 3/ deltid angiv antal timer eller andel af fuld tid:

3. Ved ansættelsesbrevets oprettelse er grundlønnen.:

4. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud sammen med grundlønnen, udgør ved ansættelsesbrevets oprettelse månedligt kr.:

5. Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg, herunder supplerende pensionsordninger:

6. Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, samt øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

7. Om opsigelse henvises til overenskomsten.

8. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Medieselskabet Havnefronten Aps 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 Nyhedsgruppen, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til bladledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

9. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift: