

## §1 Omfattet af aftalen

**Stk. 1.** Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsforhold for ansatte inklusive korttidsansatte beskæftiget med redaktionelt arbejde, herunder sponsoreret indhold.

Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende.

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 truffede aftaler. Den ved overenskomstens indgåelse gældende aftale er vedlagt som bilag I.

## §2 Samarbejdsbestemmelser

**Stk. 1.** Indtil medarbejderne udgør 5 ansatte på overenskomsten, og dermed kan vælge en tillidsrepræsentant, har medarbejderne mulighed for at vælge en repræsentant, som ikke er omfattet af stk. 2-5 i nærværende paragraf, men som skal respekteres som medarbejdernes talerør samt bindeled til Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

**Stk. 2.** Når ansatte på overenskomsten udgør mindst 5 medarbejdere, har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Valget er først gyldigt, når det er bekræftet af Dansk Journalistforbund overfor Mediano ApS. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation i hænde senest 14 dage efter Mediano ApS har modtaget meddelelsen om valget.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for medarbejderne, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser, hvor ledelse og tillidsrepræsentant i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå eller begrænse afskedigelser eller afbøde følgerne af dem. Tillidsrepræsentanten deltager i den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, medmindre det skyldes tvingende grunde, herunder langvarige sygdomsforløb. En eventuel afskedigelse kan derfor tidligst iværksættes efter, at Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagligt fællesudvalg.

**Stk. 5.** Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i op til 3 måneder efter ophøret som tillidsrepræsentant.

## §3 Anvendelse af det redaktionelle stof

**Stk. 1.** Mediano ApS er, uden at betale yderligere vederlag, berettiget til at stille det tjenstligt producerede stof til rådighed for Mediano ApS's mediepartnere, fx til offentliggørelse på mediepartnerens platforme. Denne ret gælder alene for levering til mediepartnerne på den konkrete, aktuelle produktion.

**Stk. 2.** Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af Ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem Mediano ApS og tredjepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte medarbejdere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

**Stk. 3.** Mediepartnerne må ikke uden ophavsmandens tilladelse redigere eller på anden måde bearbejde stoffet, videresælge det eller anvende det direkte i annoncer eller reklamespots m.v.

Parterne er enige om, at det i forbindelse med samarbejdet mellem Mediano ApS og mediepartnere er vigtigt at sikre ophavsmandens journalistiske integritet.

**Stk. 4.** Uanset ovenstående bevarer medarbejderen ret til vederlag fra Copydan og lignende kollektive forvaltningsorganisationer, herunder vederlag for udnyttelse aftale i henhold til ophavsretslovens §§ 13-18, 29-30a, 35, 39-46a og 50.

### §4 Løn

**Stk. 1.** Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende grundløn samt evt. personligt tillæg. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat eller freelancer må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat.

**Stk. 2.** Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1. januar 2026: 26.928 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. januar 2027: 27.467 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. januar 2028: 28.016 kr. pr. måned.

For elevers og praktikanter løn og arbejdsvilkår se § 1.

**Stk. 3.** Ud over den i stk. 2 nævnte grundløn ydes der til medarbejderens kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

**Stk. 4.** Den enkelte medarbejders lønforhold tages en gang årligt op til forhandling. Mediano forhandler med hver enkelt medarbejder, som fremsætter ønske herom, om størrelsen af dennes personlige tillæg. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Lønforhøjelse som følge af stigning i basislønnen, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg, på nær ved overgangen til denne aftale.

**Note:** Pr. 1. januar 2026, 1. januar 2027 og 1. januar 2028 afsættes en pulje til forhøjelse af det personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. januar det enkelte år. Puljen fordeles alle tre år med ens beløb til alle.

Beløbet er udregnet på grundlag af Medianos lønudgifter i oktober året forinden og udgør hvert af årene to procent fratrukket værdien af stigning i grundlønnen.

**Stk. 5.** Tillidsrepræsentanten orienteres, forinden tidsbegrænsede ansættelser forlænges og kan i øvrigt altid anmode ledelsen om en drøftelse af omfanget af medarbejdere ansat tidsbegrænset eller som freelance, ligesom tillidsrepræsentanten er berettiget til at anmode om en drøftelse af, hvorvidt en konkret tidsbegrænset ansat skal overgå til almindelig ansættelse.

**Stk. 6.** Mediano ApS og tillidsrepræsentanten drøfter en gang årligt lønudviklingen og medarbejdernes lønforhold. Tillidsrepræsentanten sikres reel indsigt i lønforhold og lønudvikling.

## Overenskomst mellem Mediano ApS. og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation

**Stk. 7.** Udover grundløn og personligt tillæg kan der mellem medarbejderen og Mediano ApS indgås aftale om et produkttillæg. Tillægget gives i forbindelse med udgivelsen af et bestemt produkt. Tillægget kan i en aftalt periode gives som et fast månedligt tillæg eller som en på forhånd aftalt andel af omsætningen. En sådan andel opgøres og udbetales som minimum kvartalsmæssigt.

**Stk. 8.** Ved regulering af de personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet i en periode på mindst fire uger er fraværende pga. graviditets, barsels- eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

### §5 Pension

**Stk. 1.** Arbejdsgiveren indbetaler 8 procent og den ansatte 3 procent af den samlede løn til en godkendt pensionsordning.

**Stk. 2.** Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det pengeinstitut, pensions- eller forsikringsselskab Mediano ApS træffer aftale med.

### §6 Arbejdstid

**Stk. 1.** Medarbejderens normale ugentlige arbejdstid er som udgangspunkt 37 timer svarende til en månedlig arbejdstid på 166,33 timer.

**Stk. 2.** Medarbejderen planlægger i stor grad selv sin tid og sine opgaver. Dog er der mødepligt til de af direktionen indkaldte møder i virksomheden, ligesom medarbejderen har pligt til at oplyse, hvilke opgaver medarbejderen arbejder på i den gældende "ugeplan".

**Stk. 3.** Arbejdstiden planlægges i forhold til de begivenheder, Mediano ApS planlægger at dække.

**Stk. 4.** Søgnehelligdage og grundlovsdag er principielt fridage, og den i stk. 1 nævnte arbejdstid nedskrives forholdsæssigt i måneder med søgnehelligdage, juleaftens- og nytårsaftensdag og grundlovsdag. Der vil ofte forekomme arbejdsopgaver på søgnehelligdage, da det oftest er på disse dage, store sportsevent afvikles.

### §7 Udgifter

**Stk. 1.** Hvis medarbejderens arbejde medfører rejse, ophold eller lignende, afholder Mediano ApS alle nødvendige udgifter, som refunderes med lønafregningen, der følger efter modtagelse af bilag, påført dato, navn samt i forbindelse med hvilken opgave, udlægget forekommer.

### §8 Ferie

**Stk. 1.** Medarbejderen har ret til ferie, feriegodtgørelse m.v. efter de regler, der til enhver tid gælder efter ferieloven. Der er minimum fem ugers årlig ferie. Parterne aftaler placeringen af medarbejderens ferie særskilt efter de regler, der til enhver tid gælder efter ferieloven.

**Stk. 2.** Medarbejderen har fra starten af ansættelsen løn under ferie.

### §9 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), inkl. bemærkning vedr. refusion via Barsel.dk:

**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 (2 pligtuger + 8 uger).

**Stk. 3.** I forbindelse med en far eller medmors orlov (tidl. Fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 10 ugers barselsorlov, jf. stk. 2.

**Stk. 4.** I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i det antal uger, som der for Mediano ApS for den pågældende forælder kan opnås refusion for efter reglerne på Barsel.dk. 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. Derudover skal medarbejderen i de afholdte uger være berettiget til refusion i henhold til reglerne for Barsel.dk.

*Bemærkning: medarbejderen er berettiget til fuld løn, dog maksimalt svarende til den højeste refusion arbejdsgiveren kan opnå via Barsel.dk. Samme definition af fuld løn gælder ved de øvrige stk. i §9, indtil parterne måtte aftale noget andet.*

### §10 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. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre ad gangen og alene barnets første sygedag. Mediano ApS er indstillet på at tage vidtstrakte hensyn, såfremt der er behov for yderligere en dags fravær, så længe det ikke har konsekvenser for produktion og udgivelse.

**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 Mediano ApS.

### §11 Opsigelse

**Stk. 1.** Opsigelse af medarbejdere følger funktionærlovens bestemmelser. Medarbejderen kan opsiges ansættelsesforholdet løbende med to ugers varsel.

**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 § 12 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand.

Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et møde i det i §12 beskrevne Faglige Fællesudvalg. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg med opmand, jf. § 12, stk. 3., påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

**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 aldrig overstige et beløb svarende til 3 måneders løn.

### §12 Fagligt fællesudvalg

**Stk. 1.** Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges for et af overenskomtparterne nedsat fagligt fællesudvalg under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne.

**Stk. 2.** Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomtparterne, og møde i Det faglige Fællesudvalg skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

**Stk. 3.** Det faglige Fællesudvalg består af fire medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en 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, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

### §13 Konfliktvarsling

**Stk. 1.** Er forhandling om 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), eller indtil en eventuel ophævelse af overenskomsten er godkendt af Arbejdsretten.

**Stk. 2.** Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst en måned før arbejdsstandsningen agtes iværksat.

### §14 Varighed

**Stk. 1.** Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2026 og gælder til 31. december 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.

Under forbehold for godkendelse i kompetente forsamlinger

København d. 21. november 2025



For Dansk Journalistforbund

Medier & Kommunikation

København d. 21. november 2025



For Mediano ApS

### Protokollat 1 om efteruddannelse

Parterne har tilkendegivet betydningen af, at medarbejderne kan deltage i efteruddannelse, som både kan være relevant for det nuværende arbejde, og kan være udviklende for medarbejderen på et mere generelt plan. Parterne vil i perioden overveje mulighederne for, at Mediano ApS indtræder i Pressens Uddannelsesfond.

Bilag 1: Praktikantaftale

Bilag 2: Aftale om vilkår mellem Mediano ApS. og Dansk Journalistforbund vedr. Freelancearbejde