

OVERENSKOMST MELLEM PRODUCENTFORENINGEN OG FAF OMFATTENDE REKLAMEFILMSPRODUKTIONER

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1

Denne overenskomsts gyldighedsområde omfatter reklamefilmsproduktioner for følgende funktioner:

Løngruppe 1:

- Kameraoperatør
- Steadicam operatør
- Food styling
- Stylist (både kostume og sminke)
- Sound designer

Løngruppe 2:

- Indspilningsleder
- Location manager
- Tonemester på optagelse
- 1. AC/ B-foto
- Belysningsmester
- SFX Supervisor
- Key grip
- Chefkostume
- Chefrekvisitør
- Chefsminkør

Løngruppe 3:

- Statistkoordinator
- 2. AC
- B-tonemester / Boomer
- Q-take operatør
- DIT
- Scripter

- Board operator
- Belyser
- Best boy grip
- Kostumier
- Rekvisitør
- Sminkør / Hår
- SFX Tekniker

Løngruppe 4:

- Indspilningslederassistent
- Videoassistent
- Data Wrangler
- Belysningsassistent
- Toneassistent
- Grip assistent
- Kostumierassistent
- Rekvisitørassistent
- Sminkørassistent
- SFX-assistent
- Locationassistent

Løngruppe 5:

- Runner
- Trainee (Tilknyttet en afdeling som ekstra hjælp)

Stk. 2

Denne overenskomst finder alene anvendelse på lønmodtagere.

Stk. 3

Parterne er enige om, at de efter indgåelsen af denne overenskomst vil optage forhandlinger, med henblik på at udvide overenskomsten, så den også omfatter produktionsafdelingen.

§ 2. INDGÅELSE AF ENGAGEMENT

Stk. 1

Producenten har pligt til at underrette medarbejderen skriftligt om vilkårene for ansættelsesforholdet. Dette kan enten ske på mail eller ved brug af nærværende overenskomsts kontraktskabelon bilag [1]. Bookingen skal bekræftes skriftligt via mail eller sms.

Ved optionering skal følgende som minimum aftales:

- Det skal tydeligt angives, om der er tale om en option eller en booking

- Dato eller periode for ansættelsen samt angivelse af, om der er tale om forberedelsesdage/afrigning, optagedage eller rejsedage
- Den aftalte dagsløn

Derudover er det producentens ansvar så vidt muligt at holde medarbejderen løbende orienteret om forventede optagetider, rejse mv. Producenten skal ligeledes udsende dagsprogrammet i god tid inden ansættelsesstart.

Stk. 2

Producenten forpligter sig til ikke at ansætte freelancepersonale på ringere vilkår inden for overenskomstens gyldighedsområde end vilkårene i denne overenskomst.

Stk. 3

Ved producentens ansættelse af en medarbejder, skelnes der mellem option og booking:

Option:

En option er en reservation af en medarbejders tid på en given dag eller i en given periode. Hvis medarbejderen får tilbudt et andet job i optionsperioden, skal medarbejderen kontakte producenten for at opsige optionen.

Producenten kan til enhver tid opsige optionen eller konvertere den til en booking efter gensidig aftale. Såfremt producenten ophæver optionen, har medarbejderen ikke ret til kompensation for optionsperioden

Producenten er forpligtet til senest klokken 12 to dage inden første optagedag enten at konvertere optionen til en booking eller opsige optionen. Producenten skal samtidig fremsende en standardkontrakt med dato(er) og sted for ansættelsen, vejledende mødetidspunkt og den aftalte dagsløn til medarbejderen for forberedelsesdage/afrigning, optagedage og rejsedage.

Hvis producenten ønsker at ændre optionen til nye datoer eller til en kortere periode end først optioneret, betragtes optionen som en ny option, der skal accepteres af medarbejderen før den er gældende. Hvis producenten ønsker at tilføje flere datoer til optionen, men medarbejderen ikke er ledig på de ekstra dage, så beholder producenten den oprindelige option, hvis ikke andet aftales.

Det anses som god skik, at producenten holder medarbejderen løbende orienteret om jobbet, og ikke optionerer flere personer til samme funktion/job.

En option er en aftale, der er baseret på tillid og respekt producent og medarbejder imellem.

Booking:

En booking er en egentlig ansættelse af medarbejderen på en given dag eller i en given periode. Bookingen skal ske skriftligt.

Såfremt en booking aflyses tidligere end 5 kalenderdage før ansættelsesstart, skal producenten aflønne medarbejderen med 50 % af den aftalte dagsløn for den eller de dage der aflyses. Dog uden tillæg for aflyste dage (weekend, forventet overtid, genetid mv).

Såfremt en booking aflyses 5 eller færre kalenderdage før ansættelsesstart, skal producenten aflønne medarbejderen med 100 % af den aftalte dagsløn for den eller de dage der aflyses. Dog uden tillæg for aflyste dage (weekend, forventet overtid, genetid mv).

§ 3. LØN

Stk. 1

Minimumslønningerne fremgår af bilag [2] og reguleres pr. 1. januar 2025 med 2,5 % af minimumslønnen og 1. januar 2026 med 2,5 % af minimumslønnen.

Stk. 2

Løn inklusive overarbejdsbetaling og tillæg udbetales bagud hver 14. dag. Det indbetalte beløb skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Stk. 3

Den aftalte dagsløn kan ikke være lavere end minimumslønningerne, der fremgår af bilag [2]. Et eventuelt tillæg kan forhandles på basis af kvalifikationer til den aftalte dagsløn. Det er den aftalte dagsløn, der udgør det grundlag, der betales tillæg af, fx overtidstillæg.

Stk. 4

Timelønnen defineres som 1/8 af den aftalte dagsløn for normalarbejdsdagen på 8 timer.

§ 4. ARBEJDSTID

Stk. 1

Normalarbejdsdagen er 8 timer, indeholdt 45 min arbejdsgiverbetalt pause med fortæring .

Stk. 2

Der skelnes mellem forskellige typer arbejdstid:

Forberedelsestid

Forberedelsestid er af producenten planlagt tid, der ikke fremgår af dagsprogrammet, og som ikke ligger på optagedagen(e). Det kan fx være locationture, produktionsmøder, udstyrstjek, pre-light, uplining, kostumeprøver, læseprøver, stuntprøver, nedpakning og lignende.

Forberedelsestid er ikke optagetid, og honoreres med timelønnen, dog minimum 4 hele timer.

Arbejdstimer udover 4 timer op til 8 timer aflønnes pr. påbegyndte time med timelønnen.

Forberedelsestid som måtte ligge ud over den normale arbejdsdag, afregnes i kvarte timer med timelønnen + 25 % til og med 10. time. Efter 10. time og til og med den 12. time afregnes i kvarte timer med timelønnen + 50 %. Efter 12. time afregnes i kvarte timer med timelønnen + 75 %.

Producenten bør så vidt muligt forsøge at placere korte arbejdsdage i tidsrummene kl. 8-12 eller kl. 12-16

Forberedelsestid, honoreres med den aftalte dagsløn. Overtid i forbindelse med forberedelsestid kan kun udbetales, hvis overtiden på forhånd er godkendt af producenten. Der gives ikke genetillæg for forberedelsestid, da dette kun er forbeholdt optagetid

Optagetid

Optagetid er tiden fra den individuelle mødetid på optagestedet indtil "Tak for i dag".

Optageovertiden indbefatter desuden udpakning og nedpakning af udstyr og materialer på optagestedet, såfremt dette sker i umiddelbar sammenhæng med optagetiden.

Fortsætter optagetiden efter normalarbejdsdagen udløses der følgende overtidsbetaling af den aftalte dagsløn for løngrupperne 2-4:

- Der udbetales et tillæg på 25 % af timelønnen for den 9. og 10 time.
- Der betales et tillæg på 100 % af timelønnen for den 11. og 12. time.
- Der betales et tillæg på 150 % af timelønnen for den 13. time.
- Der betales et tillæg på 200 % af timelønnen for 14. og efterfølgende timer.

For løngruppe 5 er der følgende faste overtidstillæg:

- Der betales et fast overtidstillæg på 200 kr. pr. time fra den 9. time til og med 13. time.
- Der betales et fast overtidstillæg på 350 kr. pr. time fra den 14. time og efterfølgende timer.

Normal optagetid regnes inden for tidsrummet 06:00 – 18:00.

Ved optagetid mellem 18-24 ydes et genetillæg på kr. 100,00.

Ved optagetid mellem 24-06 ydes et genetillæg på kr. 200,00.

Optagetid og diverse tillæg i forbindelse hermed beregnes i kvarte timer.

Transporttid

Transporttid er betegnelsen for den tid, der bruges i direkte forbindelse med optagelserne. Det være sig tiden før og efter optagetiden mellem ankomst til udlejningsfirma/værksted/kostumelager mv. til optagested og tiden mellem ankomst til produktionsadressen/indkvarteringsstedet til optagested.

Transporttid omfatter den tid transporten foretages, alt andet er optagetid eller forbedelsestid.

Transport mellem flere produktionssteder i løbet af en dag er en del af arbejdstiden og aflønnes som optagetid.

Afstanden fra medarbejderens hjem til optagested er ikke transporttid, såfremt optagestedet ligger inden for 35 km fra produktionsadressen. Afstanden opgøres efter den korteste afstand med bil på Google Maps (<https://www.google.com/maps>).

I tilfælde af, at medarbejderen er udstationeret med overnatning og indkvartering, sørger og betaler producenten for transport til og fra indkvarteringsstedet samt til og fra produktionsstedet, uanset afstanden. Medarbejderen har ret til indkvartering, når der kræves overnatning.

Transporttid er ikke optagetid. Transporttid honoreres særskilt som et 75 % tillæg til timelønnen og beregnes i kvarte timer. Der ydes ikke genetillæg for transporttid. Transporttiden indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden, men der skal tages hensyn til de gældende regler om hvileperiode, jf. § 8.

Transporttid kan først indtræde efter 10. time. Det vil sige at transporttid beregnes og aflønnes som optagetid op til 10 timer.

Eksempel: Hvis optagetiden er 9 timer og der er 2 timers transport. Så beregnes dette som 10 timers "optagetid" og 1 times "transporttid" (1x timeløn + 75 % transporttidstillæg).

Rejsetid

Rejsetid er betegnelsen for rejser uden direkte tilknytning til optagelserne, eksempelvis ved ankomst til produktionsstedet dagen før optagelsesstart eller ved afrejse dagen efter optagelsernes afslutning.

Rejsetid er ikke optagetid, og honoreres i hele timer med timelønnen, dog minimum 4 hele timer. Rejsetid som måtte ligge ud over 8 timer pr. døgn, afregnes ligeledes med timelønnen pr. påbegyndt time.

En overliggerdag beregnes som en 8 timers normalarbejdsdag.

Producenten sørger for transport og betaler endvidere transportudgifter i forbindelse med rejsetid.

Rejseformen og rejsetidspunkt aftales mellem medarbejderen og producenten ud fra en gensidig hensyntagen til begge behov.

Det påhviler medarbejderen at få forhåndsgodkendt alle rejseudgifter af producenten i forbindelse med produktionen.

Rejser på lørdage, søndage og helligdage betales med timelønnen mod, at der efter aftale mellem producent og medarbejderne benyttes den forbindelse, der så sent som muligt ved udrejse og tidligst muligt ved hjemrejse kan bringe dem hurtigt frem og tilbage.

Ved udlandsrejser med fly skal producenten i videst mulige omfang anvende det fly, som er til mindst mulig gene for medarbejderen. Producenten er dog berettiget til at vælge en tidligere afgang, når det er begrundet i et hensyn til sikkerhed mod aflysninger/forsinkelser.

I tilfælde af, at producenten pålægger medarbejderen en tidligere eller unødvendig lang rejse, betales timelønnen + tillæg på 50 % af timelønnen.

§ 5. PAUSER

Stk. 1

Der afholdes 30+15 minutters arbejdsgiverbetalt pause inden for normalarbejdsdagens 8 timer.

Stk. 2

Frokostpausen påbegyndes tidligst 3 timer og senest 5 timer efter medarbejderens mødetidspunkt. Såfremt pausen ikke påbegyndes inden for den anførte tidsperiode, betaler producenten et beløb svarende til en frokostdiæt. Ved helt manglende afholdelse og servering af frokosten betales et tillæg for den ikke afholdte pause svarende til 45 minutters arbejdstid, som lægges til arbejdsdagens længde. Ved manglende servering af frokost betales der desuden en diæt svarende til en frokost.

Stk. 3

Der afholdes en 30 minutters arbejdsgiverbetalt pause efter 10 timer med fortæring.

Stk. 4

Der afholdes en 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause efter 13 timer med let fortæring.

Regneeksempler fremgår af bilag [3].

Stk. 5

Producenten har mulighed for at fravige de normale pauseregler i normalarbejdstiden på 1 dag under produktionen, såfremt der er tale om særlige omstændigheder såsom men ikke begrænset til: begrænset dagslys, tidsbegrænset adgang til optagested eller lign. Dog skal producenten varsle dette senest 24 timer inden optagestart. Udsættelse af de normale pauseregler kan dog ikke erstatte frokostpausen. Pausen skal afholdes så snart det er muligt til trods for de særlige omstændigheder, dog skal frokostpausen senest påbegyndes 6 timer efter mødetidspunkt. I tilfælde af, at frokostpausen udsættes, skal producenten tilbyde en let fortæring, tidligst 3 timer og senest 5 timer efter medarbejderens mødetidspunkt.

Stk. 6

Pauser skal ikke nødvendigvis afholdes samlet for holdet, så længe pauserne påbegyndes inden for de i stk. 1-4, anførte tidsperioder.

§ 6. WEEKENDER OG HELLIGDAGE

Stk. 1

Weekendarbejde regnes fra fredag kl. 24.00 til mandag kl. 06.00 og gælder for forberedelsestid, optagetid og transporttid, men ikke for rejsetid.

- Arbejdes der én weekend-/helligdag kompenseres dette med et tillæg pr. påbegyndt time på 75 % af timelønnen.
- Arbejdes der to sammenhængende weekend-/helligdage kompenseres dette med et tillæg pr. time på 100 % af timelønnen.

§ 7. RABATORDNINGER

Stk. 1

Der kan arbejdes med en A og en B rabatordning for optagedage. Disse to rabatordninger kan ikke kombineres, og rabatten gives for den enkelte produktion. Rabatten kan ikke deles ud på flere forskellige reklameproduktioner.

Ved forskellige produktioner forstås produktioner, der ikke er inden for samme kampagne/produkt. Så hvis producenten laver en reklamefilm for slutkunde X, og ugen efter laver en anden produktion, men til samme kampagne/produkt og til samme slutkunde X, så gælder dette som en og samme produktion.

Rabatordningerne kan ikke anvendes således, at en medarbejders aftalte dagsløn med rabat er lavere end minimumslønnen for en optagedag. Optagedage, hvor rabatten vil medføre en dagsløn under minimumslønningen, indgår derfor ikke i opgørelsen af den samlede totale løn af samtlige dage i rabatordningerne A og B.

Rabatordning A: 2-4 dages optagelser

Samtidig booking af 2 til 4 dage inden for en periode på 5 hverdage udløser 10 % rabat på den samlede totale løn af samtlige dage der bookes. Rabatordning A kan kun anvendes, hvis producenten booker medarbejderen senest kl. 12 to dage før optagestart.

Rabatordning B: Ved mere end 4 dages optagelser

Samtidig booking af 5 dage eller mere inden for en periode på 10 hverdage udløses 15 % rabat for den 5. dag samt efterfølgende dage. Dvs. at der alene gives 10 % rabat for de første 4 dage. Rabatordning B kan kun anvendes, hvis producenten booker medarbejderen senest 5 dage før optagestart.

§ 8. ARBEJDSMILJØ OG HVILETID

Stk. 1

Producenten forpligter sig til at tilrettelægge produktionen, så reglerne om hviletid og arbejdsmiljø i den til enhver tid gældende lovgivning om arbejdsmiljø respekteres.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der ved planlægning og tilrettelæggelse af optagelser skal tages hensyn til arbejdsmiljøet. Det er parternes hensigt, at der som udgangspunkt ikke planlægges med optagedage på mere end 13 timer. Optagedage på mere end 13 timer bør i videst muligt omfang kun ske, hvis det kan begrundes i særlige omstændigheder, såsom men ikke begrænset til: begrænset dagslys, tidsbegrænset adgang til optagested eller lign.

§ 9. UDSTATIONERING

Stk. 1

Hvis produktionstiden på produktionsstedet kræver en udstationering, skal producenten enten:

- betale fulde diæter og indkvartering, i henhold til Medarbejder- og Kompetencestyrelsens gældende takster forudsat, at medarbejderen ikke rejser hjem, eller
- hvis medarbejderen vælger at rejse hjem, afholdes transportudgifter til en hurtig, passende og økonomisk rimelig transportform mellem produktionsstedet eller indkvarteringen til den nærmeste transportforbindelse og hjem til den enkelte medarbejders bopæls nærmeste station, eller
- afholde transportudgifter og aflønne transporttiden som "transporttid" hjem og tilbage til produktionsstedet, hvis medarbejderen pålægges at rejse hjem i direkte forlængelse af optagelsen.

Producenten tegner erhvervsrejseforsikring, betaler for Seruminstittets anbefalede vaccinationer etc. for alle medarbejdere på produktioner, som medfører rejser og ophold i udlandet.

Producenten bestemmer og godkender transportform og udgifter.

Stk. 2

Producenten betaler fortærings- og opholdsudgifter efter de ureducerede satser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om satsregulering for tjenesterejser. Producenten kan også vælge at sørge for holdets ophold og fortæring. Producenten skal sikre, at standarden er på niveau med de ureducerede satser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære for tjenesterejser vedr. fortærings- og opholdsudgifter.

§ 10. FERIE

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til feriepenge, jf. den til enhver tid gældende lov om ferie.

§ 11. SYGDOM

Stk. 1.

I tilfælde af en medarbejders fravær pga. sygdom har producenten ret til at indkalde en vikar eller helt erstatte medarbejderen. Ud fra en gensidig hensyntagen til begges behov beslutes det, om medarbejderen skal vende tilbage til opgaven, hvis han/hun når at blive raskmeldt inden ansættelsesperiodens udløb.

Stk. 2.

Medarbejderen har ret til at blive kompenseret for alt arbejde udført inden sygefraværets start.

Stk. 3

Ved medarbejderens sygdom betaler producenten halvdelen af den aftalte dagsløn for en normalarbejdsdag på produktioner, der varer mere end 1 optagedag.

§ 12. KONTAKTPERSON PÅ PRODUKTIONEN

Stk. 1

Holdet vælger på morgenbriefingen, så vidt det er muligt, en person, der skal være produktionens kontaktperson. Det er kontaktpersonens opgave at repræsentere holdet over for producenten og agere som mellemlid mellem producent og medarbejder.

Stk. 2

Afskedigelse af en kontaktperson skal begrundes i tvingende årsager og skal så vidt muligt forelægges FAF inden effektueringen. Kontaktpersonen modtager en kompensation i forbindelse med en uberettiget afskedigelse.

§ 13. ALMINDELIGE REGLER

Stk. 1

Medarbejderen må ikke træffe økonomiske dispositioner i forbindelse med reklamefilmsproduktionens optagelse uden tilladelse fra producenten.

Stk. 2

Medarbejderen må ikke uden producentens skriftlige tilladelse offentliggøre forhold vedrørende produktionens manuskript, udførelse eller lignende. Det er desuden forbudt at dele fotos af produktionens handlinger til uvedkommende, samt på de sociale medier uden tilladelse fra producenten.

§ 14. RETTIGHEDER

Sk. 1

Producenten erhverver uden tidsbegrænsning alle rettigheder til produktionen både i sin helhed og dele heraf på alle formater og i enhver henseende uanset medie og den valgte teknik.

Stk. 2.

Såfremt medarbejderens bidrag til produktionen nyder beskyttelse efter ophavsretsloven, overdrages alle overdragelige rettigheder efter ophavsretsloven hertil til producenten, herunder men ikke begrænset til retten til eksemplar fremstilling og tilgængeliggørelse i form af bl.a. visning, salg, udlejning, udsendelse, biografvisning, institutionsbrug og tilrådighedsstillelse af produktionen, som giver almenheden adgang til produktionen på et individuelt valgt sted og tidspunkt.

§ 15. TVISTER

Stk. 1

Uoverensstemmelser om forståelsen af denne overenskomsts bestemmelser og påstand om brud på overenskomsten skal søges bilagt ved et mæglingssmøde, der så vidt muligt afholdes inden 48 timer. Ved mødet kan parterne lade sig repræsentere ved advokat eller af en repræsentant for en af dem udpeget ekstern organisation, evt. ved en hovedorganisations medvirken, samt en repræsentant for de enkelte foreninger. Hvis der konstateres overenskomstbrud, fastsættes en godtgørelse på mæglingssmødet, der betales af den overtrædende part til den krænkede part. Godtgørelsens størrelse fastsættes alt efter overenskomstbruddets karakter og grovhed.

Stk. 2

Den ovennævnte frist på 48 timer regnes fra det tidspunkt, hvor den ene part skriftligt anmoder om behandling af sagen.

Stk. 3

Forhandlingsmødets afgørelser er bindende for såvel producenten og medarbejderen som for disses organisationer. På forhandlingsmødet kan der kun træffes afgørelser ved énstemmighed. Kan énstemmighed ikke opnås, kan hver af parterne herefter indbringe sagen for voldgift efter reglerne i § 24.

§ 16. VOLDGIFT

Stk. 1

Kan énstemmighed om forhold behandlet på et mæglingsmøde ikke opnås, kan hver af parterne herefter indbringe sagen for voldgift ved Det Danske Voldgiftsinstitut i overensstemmelse med reglerne for forenklet voldgift.

§ 17. OVERENSKOMSTFORNYELSE

Stk. 1

Er forhandling om ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst indgås mellem parterne, eller indtil en af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2

Arbejdsstandsningerne skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 3 måneder før arbejdsstandsningen agtes iværksat.

Stk. 3

Parterne er enige om at indlede forhandlinger med henblik på en fornyelse af overenskomsten, når der er 6 måneder til udløb.

Stk. 4.

Såfremt nærværende overenskomst ikke fornyes eller ny overenskomst ikke indgås, reguleres minimumslønningerne årligt pr. 1. januar med nettoprisindekset fra det forudgående år, dog maksimalt 2,5 % af minimumslønnen. Første regulering af minimumslønningerne sker i så fald pr. 1. januar 2027.

§ 18. OVERENSKOMSTENS LØBETID

Stk. 1

Overenskomsten har virkning fra den 1. januar 2024 og udløber den 31. december 2026.

Stk. 2

Overenskomsten kan forlænges med 6 måneder ad gangen, såfremt begge parter er enige 3 måneder før udløb.

København den _____ 2023

Producentforeningen

Film- og TV-arbejderforeningen (FAF)