

OVERENSKOMST MELLEML DANSK JOURNALISTFORBUND (DJ) OG PRODUCENTFORENINGEN PÅ TV-PRODUKTIONER 2024-2026

§ 1 OVERENSKOMSTENS ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1

Overenskomsten finder anvendelse på medarbejdere uanset ansættelseslængde beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV hos medlemmer af Producentforeningen.

Overenskomsten finder ikke anvendelse på produktion af spillefilm, novellefilm, tv-fiktion, fiktionsanimation, computerspil, reklamefilm samt kort- og dokumentarfilm. Denne undtagelse af dækningsområdet gælder også for delelementer af disse, som måtte indgå i en Tv-produktion omfattet af denne overenskomst.

§ 2 LOKALAFTALER

Stk. 1

Bestemmelserne i §§ 6, 7, 8, 10, 12, 13 og 18 kan udfyldes, suppleres eller erstattes af lokalaftaler, som dog i sin helhed ikke må være ringere end denne overenskomst. Er denne mulighed for indgåelse af lokalaftale ikke anvendt, anvendes bestemmelserne i denne overenskomst efter deres ordlyd. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke ud fra en samlet vurdering kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

Stk. 2

Lokalaftale, jf. § 2, stk. 1, der helt eller delvist erstatter paragrafferne nævnt i stk. 1, skal godkendes af et flertal af medarbejderne, der er omfattet af en sådan lokalaftale. Dansk Journalistforbund og Producentforeningen orienteres om lokalaftalen umiddelbart efter dens indgåelse.

Stk. 3

Såfremt hovedparten af medarbejderne i et omfang på mere end to tredjedele består af medarbejdere med kontrakter på 3 måneder eller kortere, skal aftalen godkendes af Dansk Journalistforbund.

Stk. 4

For at være gyldig, må en lokalaftale maksimalt kunne opsiges med 6 måneders varsel

§ 3 ANSÆTTELSE

Stk. 1

Arbejdsgivers pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet opfyldes derved, at ved enhver aftale om ansættelse skal den som bilag 1 til nærværende overenskomst optrykte standardkontrakt benyttes. Samtlige relevante punkter i standardkontrakten skal udfyldes.

Stk. 2

Ansættelse sker på vilkår i henhold til denne overenskomst.

Stk. 3

DJ kan anmode om at få tilsendt kopier af samtlige ansættelseskontrakter i henhold til denne overenskomst fra en produktion og videresender kopi af disse til Producentforeningen.

Stk. 4

Medarbejdere, der på skærmen eller under produktionen af tv-programmer er synlige overfor offentligheden og derfor forventes at være redaktionelt eller kunstnerisk uafhængige, kan ikke pålægges at medvirke til reklameproduktion eller lignende.

§ 4 LØN

Stk. 1

Lønnen består af en grundløn og et pensionsbidrag samt eventuelt et personligt tillæg, der forhandles lokalt.

Stk. 2

Grundlønnen fastsættes ved indplacering i det til overenskomsten hørende lønskema, hvor grundlønsatserne og pensionsbidrag er angivet (se bilag 2). Grundlønsatserne jf bilag 1 tillægges pr. 1. april 2025 kr. 500.

Til grundlønsatserne kan lægges et personligt tillæg, der ydes på baggrund af den ansattes personlige og faglige kvalifikationer.

For funktioner, der ikke er nævnt i det til overenskomsten hørende lønskema, sker indplacering efter et konkret skøn.

For medarbejdere uden brancheerfaring og uden en af fagets uddannelser henvises til protokollat 1.

Stk. 3

Alle medarbejdere har adgang til en årlig samtale om det personlige tillæg. Samtalen sker i januar eller umiddelbart derefter, således at en eventuel forhøjelse af det personlige tillæg kan udmøntes pr. 1. april.

Stk. 4

Lønforhøjelse som følge af ryk til højere løntrin indenfor samme gruppe eller i forbindelse med overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

§ 5 PENSION

Stk. 1

Af de i § 4, stk. 2 nævnte grundlønninger indbetaler producenten et pensionsbidrag på 10 %. Pensionsbidragene indbetales til en af parterne godkendt pensionsordning.

Overgangsordning:

Såfremt en ny medlemsvirksomhed ikke opfyldt kravet om en pensionsindbetaling på 10 procent skal dette indføres successivt over tre år med minimum 3 procentpoint årligt.

§ 6 ARBEJDSSTID

Stk. 1

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm er på 160 timer. Arbejdstimer præsteret ud over den månedlige arbejdstidsnorm er overarbejde.

Stk. 2

Overarbejde opgøres ved månedens udgang og afspadseres i den følgende måned i forholdet 1:1,5.

Stk. 3

Overarbejde der ikke er afspadseret inden 2 måneder efter den måned i hvilken overarbejdet er præsteret kan enten afspadseres i forholdet 1:2 eller godtgøres efter aftale med medarbejderen med timelønnen tillagt 100% pr. præsteret overarbejdstime.

Stk. 4

Den enkelte medarbejder sikres 2 ugentlige fridøgn så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 5

Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag er fridage. I måneder med Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige

arbejdstid. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

Stk.6

Ved ansættelse på enkelte arbejdsdage udgør arbejdstiden minimum 6 timer. I øvrigt er arbejde ud over det på forhånd aftalte timer overarbejde, som betales med et tillæg på 50 % af timelønnen per præsteret time de første tre timer, herefter et tillæg på 100 % af timelønnen. Hvis en arbejdsdag udgør 10 timer eller mere skal der betales et tillæg på 100 % af timelønnen per præsteret time ud over 10 timer.

§ 7 GENETILLÆG

Stk. 1

For arbejde mellem kl. 18.00 og kl. 7.00 alle ugens dage samt for arbejde på lørdage, søn- og helligdage samt for arbejde på juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag i tidsrummet kl. 7.00 til kl. 18.00 ydes et tillæg pr. time der udgør kr. 75.

Stk. 2

I stedet for betaling i henhold til stk. 1 kan der indgås aftale mellem medarbejderen og producenten om, at medarbejderens arbejdstid reduceres i forholdet 1:1,5 pr. arbejdstime præsteret på forskudte tidspunkter.

§ 8 RÅDIGHEDS- OG GENETILLÆG

Stk. 1

I stedet for betaling af overarbejde i henhold til § 6 og genetillæg i henhold til § 7 kan der mellem medarbejderen og producenten indgås aftale om, at der betales et rådighedstillæg til medarbejderens månedlige løn.

Stk. 2

Rådighedstillægget skal fastsættes som et gennemsnit af det overarbejde og det arbejde på forskudt tid, der forventes at ville blive pålagt medarbejderen i den aftalte periode.

Stk. 3

Der kan højst indgås aftaler vedrørende rådighedstillæg i perioder af 3 måneders varighed. Efter udløb af denne periode skal der indgås fornyet aftale, som fastlægger rådighedstillæggets størrelse i den kommende periode.

Stk. 4.

Såfremt forudsætningerne for den indgåede aftale vedrørende rådigheds- og genetillæg væsentligt ændres i den aftalte periode, kan hver af parterne kræve, at aftalen herom ændres.

§ 9 FERIE

Stk. 1

Medarbejderne ansat i henhold til denne overenskomst har udover ferie i henhold til Ferielovens bestemmelser herom ret til en ekstra uges ferie med løn.

Overgangsordning for nye medlemmer af Prod-f

Nye medlemmer af Producentforeningen, der ikke forinden indmeldelse har den sjette ferieuge indfører den minimum 2 dage årligt, indtil den sjette ferieuge er opnået.

Stk. 2

Det kontante ferietillæg udgør 1 % af lønnen som udbetales efter reglerne i den til enhver tid gældende ferielov. Herudover udbetales et løntillæg på 0,45 % af medarbejderens årsløn incl. pension som følge af afskaffelsen af Store Bededag.

Stk. 3

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 % af den ferieberettigede løn.

Stk. 4

I øvrigt gælder Ferielovens bestemmelser.

§ 10 SYGDOM

Stk. 1

Medarbejderne har ret til at oppebære fuld løn under sygdom.

Stk. 2

Medarbejderne har ret til frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den enkelte medarbejders syge, hjemmeboende barn eller børn under 14 år.

Stk. 3

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og kun barnets eller børnenes 2 første sygedage.

Stk. 4

Producenten kan kræve dokumentation i henhold til gældende regler herom for henholdsvis medarbejderens, barnets og børnenes sygdom, såfremt dette skønnes nødvendigt.

§ 11 BARSEL & ADOPTION

Stk. 1

En medarbejder, der i henhold til barselloven er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til løn inklusive pension på følgende betingelser (stk. 2-8).

Stk. 2

I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes 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 (tidl. Fædreorlov) ydes 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 løn i det antal uger, som der for Producenten 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 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 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 fuld refusion i henhold til reglerne for barsel.dk.

Stk. 7

Lønnen udgør et beløb, der svarer til det beløb, der udløser fuld refusion fra barsel.dk med mindre, det beløb er højere end Medarbejderens løn. I så fald ydes alene fuld løn.

Stk. 8

Medarbejderen modtager sædvanlig arbejdsgiverbetalt pension under hele sit fravær på grund af barsel.

Note 1: I 2024 udgør den samlede refusion fra Barselsdagpenge 225,27 DKK/time, hvilket svarer til en månedsløn på 36.043 DKK.

Note 2: Refusionsperioden ifølge Barsel.dk er på sammenlagt 40 uger, hvoraf moderen har 4 uger før fødsel og 7 uger efter fødsel, hertil 7 uger, som er reserveret til far eller medmor, og endelig 22 uger til deling efter de reservede uger.

§ 12 KØRSEL, REJSER, DIÆTER MV.

Stk. 1

Kørsel i egen bil i forbindelse med tjenesten afregnes efter statens regler.

Stk. 2

Alle rejse- og transportudgifter i ind- og udland i forbindelse med tjenesten afholdes af producenten.

Stk. 3

Ophold i ind- og udland i forbindelse med tjenesten betales af producenten. Producenten er berettiget til at vælge hotel.

Stk. 4

Eventuelle diæter i forbindelse med rejser i ind- og udland betales efter skatteministeriets skattefrie satser for rejsegodtgørelse.

§ 13 EFTERUDDANNELSE

Stk. 1

Medlemmerne af Producentforeningen indbetaler 0,75 % af den ferieberettigede løn til medarbejdere under overenskomsten til en efteruddannelsespulje. Beløbet skal overføres til efteruddannelsespuljen umiddelbart efter lønudbetalingen.

Se i øvrigt protokollat 2

§ 14 OPHAVSRET

Stk. 1

Parterne er enige om, at medarbejderne i henhold til lovbekendtgørelse 1093 om ophavsret af 20. august 2023 nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede stof i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til nævnte lov er opfyldt.

Stk. 2.

Producenten erhverver i kraft af ansættelsesforholdet og denne overenskomst alle rettigheder til det producerede stof uden tidsmæssige eller geografiske begrænsninger.

Stk. 3.

I kraft af ansættelsesforholdet og denne overenskomst erhverver producenten ret til at overdrage udnyttelsesrettigheder til det tjenstligt producerede stof på nedenstående betingelser.

Stk. 4.

Producenten skal gøre erhververen opmærksom på, at udnyttelse af produktionen skal ske under respekt for Ophavsretslovens § 3 i hvilken forbindelse, der for så vidt angår redaktionelt stof, herunder dokumentarprogrammer og -udsendelser, også henvises til medieetiske normer. Producenten krediterer alle redaktionelle og kunstneriske funktioner, alle funktioner i produktion og afvikling (herunder kamera, lys, lyd, redigering, producer, assistenter m.fl.) samt medvirkende i overensstemmelse med god skik og under hensyntagen til mediets karakter.

Stk. 5.

Medarbejderen bevarer sine vederlagsrettigheder i henhold til aftale af 1. november 2021 mellem Producentforeningen og en række kunstnerorganisationer (bl.a. Dansk Journalistforbund) med evt. senere ændringer. Opsiges denne aftale i overenskomstperioden, forhandler partnerne i god tro vilkårene for medarbejderens bevarelse af vederlagsrettigheder, så længe overenskomsten er i kraft.

Stk. 6.

Vederlag udbetalt i henhold til stk. 5 må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller lokalt aftalte lønudvikling

§ 15 KONKURS ELLER BETALINGSSTANDSNING**Stk. 1**

I tilfælde af producentens konkurs eller betalingsstandsning falder de rettigheder medarbejderen har overdraget til producenten tilbage til medarbejderen 30 dage efter konkursbegæringens indgivelse, respektive betalingsstandsningens anmeldelse, medmindre der forinden er stillet fuld og betryggende sikkerhed for, at alle skyldige ydelser, herunder også for tiden forud for begæringen/anmeldelsen, vil blive betalt til forfaldstid.

§ 16 OPSIGELSE AF MEDARBEJDERE

Stk. 1

For opsigelse af ansatte gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

Stk. 2

Der kan aftales prøvetid i op til 6 måneder. I tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan prøvetiden dog ikke overstige en fjerdedel af ansættelsestiden. I denne periode kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, dog således at fratrædelse sker senest samtidig med prøvetidens udløb.

For funktionærer kan prøvetiden dog ikke overstige 3 måneder. I denne periode kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, dog således at fratrædelse sker senest samtidig med prøvetidens udløb.

Stk. 3

Ved tidsbegrænset ansættelsesforhold fratræder medarbejderen ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel fra arbejdsgivers side. I øvrigt gælder de i funktionærloven fastsatte regler, medmindre andet er aftalt mellem medarbejderen og producenten. Såfremt en tidsbegrænset ansat har fået forlænget sin kontrakt flere end 3 gange, skal producenten tage initiativ til en drøftelse mellem producenten, eventuel tillidsrepræsentant og medarbejderen om den fortsatte tilknytning.

Stk. 4

Hvis en medarbejder ikke løser sine opgaver på tilfredsstillende vis, skal det mundtligt og skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for at rette på forholdet.

Stk. 5

Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres om advarslen, som skal indeholde en præcis beskrivelse af forholdet samt en tidsmæssig begrænsning på maksimalt 6 måneder. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og eventuelt tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

Stk. 6

Såfremt afskedigelsen er begrundet i producentens forhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres i rimelig tid før opsigelsen agtes afgivet, for at tillidsrepræsentanten og producenten i fællesskab kan undersøge muligheden for at undgå afskedigelsen eller

afbøde følgerne af den. Producenten skal til brug for denne undersøgelse fremlægge det for undersøgelsen nødvendige materiale.

Stk. 7

Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i overensstemmelse med reglerne i §16.

Stk. 8

Hvis der herefter bliver truffet afgørelse om, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i producentens eller medarbejderens forhold, kan der efter påstand herom træffes afgørelse om at underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem producenten og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Træffes der afgørelse om, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, og der er nedlagt påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det bestemmes, at producenten skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettigede afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige de godtgørelsesniveauer, der følger den til enhver tid gældende lovgivning på området.

§ 16a: Ophævelse inden tiltrædelse

Stk. 1. Producenten kan ophæve en indgået aftale om tidsbegrænset ansættelse, såfremt det sker med et varsel, der svarer til halvdelen af perioden fra aftalens indgåelse til det aftalte tidspunkt for ansættelsesforholdets begyndelse.

Stk. 2. Sker aflysningen efter dette tidspunkt, og kan aflysningen ikke lægges producenten til last, skal producenten betale 50% af det aftalte kontraktbeløb for maksimalt 4 ugers ansættelse.

Stk. 3. Sker aflysningen efter dette tidspunkt, og kan aflysningen lægges producenten til last, skal producenten betale 100% af det aftalte kontraktbeløb for maksimalt 4 ugers ansættelse.

Stk. 4. Uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 honoreres den del af arbejdet, der måtte være udført inden aftalens ophævelse, efter de i nærværende overenskomst aftalte regler.

Stk. 5. Medarbejderen er forpligtet til at begrænse sit tab i forbindelse med aflysningen i overensstemmelse med dansk rets almindelige erstatningsregler.

§ 17 SAMARBEJDE

Stk. 1

På arbejdspladser med flere end 5 medarbejdere har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant samt en stedfortræder, som er berettiget til at fremlægge medarbejdernes og freelancernes synspunkter over for producenten.

Stk. 2

På arbejdspladser, hvor det ikke er muligt at følge stk. 1, eller hvor der arbejdes i ad hoc hold, vælges en talsperson og evt. en stedfortræder for denne. Talspersonens opgave er at repræsentere holdet overfor producenten og fungere som tillidsrepræsentant under produktionen. Talspersonen er dog ikke omfattet af stk. 9.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten eller talspersonen sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver vedrørende producenten i arbejdstiden. Endvidere tilsikres tillidsrepræsentanten ret til at deltage i møder, stævner og kurser for tillidsrepræsentanter, som afholdes af den valgte tillidsrepræsentants organisation, dog under hensyntagen til den daglige produktion.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten eller talspersonen er valgt i henhold til den organisations love, som tillidsrepræsentanten er medlem af, og kan på sin organisations vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller producenten måtte ønske det.

Stk. 5

Producenten holder tillidsrepræsentanten eller talspersonen bedst muligt orienteret om alle forhold, der er relevante for, at disse kan varetage deres hverv.

Stk. 6.

En tillidsrepræsentant eller talsperson har ret til, såfremt der opstår akutte problemer på produktionen at indkalde til et møde i arbejdstiden på maksimalt 15 minutter, dog højst én gang pr. arbejdsdag. Producenten eller dennes repræsentant har pligt til at mødes med talspersonen og evt. holdet i indtil 2 timer efter arbejdstids ophør samme dag, som der har været akutte problemer.

Holdet eller talspersonen modtager ikke betaling for sådanne møder.

Stk. 7

Afskedigelsen af en tillidsrepræsentant eller talsperson skal begrundes i tvingende årsager. Såfremt producenten agter at afskedige en tillidsrepræsentant eller talsperson skal sagen forhandles med faglige organisation, inden afskedigelse finder sted.

Stk. 8

Parterne kan efter den i stk. 7, nævnte forhandling begære sagen behandlet af en voldgiftsret, der nedsættes efter reglerne i § 19. Finder voldgiftsretten det godtgjort, at afskedigelsen var uberettiget, men at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, er producenten pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, og som fastsættes af voldgiftsretten.

Stk. 9

Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed 6 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratræden fra posten.

§ 18 NY TEKNIK

Stk. 1

Medarbejderne tages så vidt muligt med på råd ved indførelse af ny teknik, som direkte eller indirekte påvirker medarbejdernes arbejdsforhold. Medarbejderne har adgang til alt relevant materiale og inddrages i hele forløbet for at sikre det fælles mål: høj kvalitet i arbejdet og en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

§ 19 UOVERENSSTEMMELSER

Stk. 1

Alle uoverensstemmelser om forståelsen af overenskomsten skal forinden forelæggelse for faglig voldgift søges løst ved afholdelse af lokalt møde hos producenten under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter.

Stk. 2

Løses uoverensstemmelsen ikke ved afholdelse af lokalt møde kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes for faglig voldgift.

Stk. 3

Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i faglig voldgift skal afholdes dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 4

Den faglige voldgift består af en opmand og 2 medlemmer. Hver part udpeger et medlem, og parterne vælger i fællesskab en opmand. Kan der ikke opnås enighed om valg af opmand, skal parterne anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan. Parterne kan desuden aftale, at voldgiften nedsættes i en forenklet proces således, at voldgiften alene består af en opmand. Opmanden indkalder på begæring 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, hvis denne påstand ikke er taget til følge i den faglige voldgift, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger.

§ 20 KONFLIKTSVARSLING

Stk. 1

Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst aftales, eller indtil en 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.

§ 21 VARIGHED

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft 1. juni 2024 og gælder til og med 30. april 2026. Hvis den ikke inden udløb er opsagt med mindst 3 måneders varsel løber den videre 1 år ad gangen indtil den med 3 måneders varsel opsiges til udgangen af en måned.

Protokollat 1

Medarbejdere uden brancheerfaring og uden en af fagets uddannelser kan ansættes til en grundløn alene jf. løngruppe 6.

Nyuddannede medarbejdere med en af fagets uddannelser kan ansættes til grundløn alene jf. løngruppe 3, dog nedsat med 3.000 kroner om måneden. Maksimalt 1 år efter endt uddannelse indplaceres vedkommende i overenskomstens almindelige lønsystem, og der optages drøftelse om medarbejderens lønniveau i forhold til de kvalifikationer vedkommende har opnået ved ansættelsen.

Medarbejdere ansat til at varetage en funktion i gruppe 4 og 5 i overenskomstens lønsystem kan maksimalt være indplaceret lønmæssigt i henhold til dette protokollat i 2 år.

Medarbejdere ansat til at varetage en funktion i gruppe 6 i overenskomstens lønsystem kan maksimalt være indplaceret lønmæssigt i henhold til dette protokollat i 3 år.

Medarbejdere ansat i henhold til dette protokollat kan varetage arbejdsopgaver på alle funktioner. Det er således ikke medarbejderens titel i oplæringsperioden, der er afgørende for eventuel indplacering i overenskomstens lønsystem.

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Protokollat 2 - efteruddannelse

Parterne er enige om, at der er et behov for efter- og videreuddannelse for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Producentforeningen. Parterne har derfor aftalt, at medlemmer af Producentforeningen indbetaler til en efter- og videreuddannelsesordning efter nærmere aftale.

Medlemmer af Producentforeningen indbetaler 0.75% af den ferieberettigede løn.

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der inden udgangen af 3. kvartal 2024 skal præsentere en model for hvordan en efter- og videreuddannelsesordning på overenskomstområdet kan fungere.

Protokollat 3 - Rettigheder

Dansk Journalistforbund har under forhandlingerne rejst krav om at ophavsretslovens nye bestemmelser om passende og forholdsmæssigt vederlag, jf. lov 680 af 6. juni 2023 implementeres i overenskomsten.

Parterne har kunnet opnå enighed om bestemmelse i § 14. Dansk Journalistforbund anser uanset enigheden dog ikke dette som en implementering af lovændringerne for så vidt angår udnyttelser, der ikke er omfattet af § 14, stk. 5.

Producentforeningen har tilkendegivet, at ophavsretslovens kapitel 3 skal ses i lyset af, hvad der kan anses som arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed på den enkelte arbejdsplads og aftalepraksis i tv-branchen i øvrigt samt den teknologiske udvikling.

Parterne er enige om løbende at drøfte dette.

Dansk Journalistforbund forbeholder sig ret til at påtale individuelle forhold om betaling af passende og forholdsmæssigt vederlag, hvorom parterne ikke har kunnet finde en fælles løsning.

Bilag 1

Gruppe 1 - Grundløn 30.000 kr. pr måned

Produktionsleder
Programansvarlig
Producer
Studievært – redaktionelt ansvar
Tilrettelægger
Fotograf
Caster
Chefscenograf
Belysningsmester

Gruppe 2 - Grundløn 28.000 kr. pr måned

Reporter/journalist
VJ
Redigering/klipper – selvstændigt ansvar
Tekster/versionist
Grafiker/tegner
Afviklingsproducer
Tonemester
Scenograf

Gruppe 3 - Grundløn 26.000 kr. pr måned

Researcher
Produktionskoordinator
Producerassistent – OB afvikling
Studieindspilningsleder
Grip
Chefrekvisitør
Chef stylist/sminkør/kostumier

Gruppe 4 - Grundløn 24.000 kr. pr måned

Belyser
Stylist/sminkør/kostumier
Rekvisitør

Gruppe 5 - Grundløn 22. 000 kr. pr måned

CCU tekniker
Fotoassistent
Lydassistent
Øvrige assistenter
Båndafvikler

Gruppe 6 - Grundløn 18.500 kr. pr måned

Kopieringstekniker

Clapper/loader og runner

Godkendt, maj 2024

Direktør, Producentforeningen

Forbundsleder, Dansk Journalistforbund