

*Overenskomst
mellem
Dansk Journalistforbund
og
ANTV
for
2019 – 2021*

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten finder anvendelse på fastansatte medarbejdere ved ANTV, der er beskæftiget med produktion til radio, tv, internet eller andre medieplatforme.

Stk. 2. Vikaransættelser og projektansættelser af mere end 3 måneders varighed til dækning af overenskomstomfattede stillinger er omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke: Elever, personer i oplæring/træning og administrativt personale.

§ 2. Lønforhold

Stk. 1. Lønnen er et basislønssystem med følgende satser:

Pr. 1. januar 2019 32.100 kr.

Pr. 1. januar 2020 32.400 kr.

Pr. 1. januar 2021 32.700 kr.

Stk. 2. Herudover kan der ydes funktions- og/eller kvalifikationstillæg jf. §3.

Stk. 3. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn og pension.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvist bagud.

§ 3. Funktions- og kvalifikationstillæg

Stk. 1. Der kan aftales individuelle tillæg, der knytter sig til den enkelte medarbejders særlige funktioner eller kvalifikationer. Tillæg kan ydes som varige tillæg eller midlertidige tillæg.

Stk. 2. Forhandlings- og aftaleretten for sådanne funktions- eller kvalifikationstillæg er delegeret til den enkelte medarbejder, der dog kan vælge at inddrage sin tillidsrepræsentant eller Dansk Journalistforbund i forhandlingerne.

Stk. 3. Opsigelse af et funktions- eller kvalifikationstillæg sker i henhold til opsigelsesbestemmelserne i funktionærloven, med mindre andet fremgår af aftalen om tillægget, eksempelvis at funktionstillægget bortfalder ved funktionens ophør.

Stk. 4 Ved projekter af op til seks måneders længde kan der ydes et særligt Projektstillæg.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden er normalt 37 timer om ugen.

Stk. 2. Søgnehelligdage, 23., 24. og 31. december samt Grundlovsdag og 1. maj fra kl. 12 er principielt fridage. Hvis medarbejderen beordres til at arbejde en af disse dage, ydes kompensationsfrihed.

Stk. 3. Den månedlige arbejdsnorm svarer til antallet af dage i måneden * 7,4 timer, fratrukket periodens lørdage og søndage.

Stk. 4. I måneder med søgnehelligdage, 23., 24. og 31. december samt Grundlovsdag og 1. maj nedskrives arbejdsnormens timetal forholdsmæssigt. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

Stk. 5. Medarbejderen kan kun påberåbe sig overarbejde, når dette er aftalt med ledelsen. Kun beordret og kontrollabelt arbejde ud over den månedlige arbejdstidsnorm er dermed at betragte som overarbejde. Aftalt overarbejde afspadseres i forholdet 1:1 inden udløbet af de efterfølgende to kalendermåneder. Er det ikke muligt at afspadsere oparbejdet overarbejde inden for denne periode, kan det aftales med ledelsen, at overarbejdet udbetales i forholdet 1:1,5.

Stk. 6. Den enkelte medarbejder sikres 2 ugentlige fridøgn, så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 7. Mellem den enkelte medarbejder og ANTV kan der for maksimalt 12 måneder ad gangen laves aftale om at fungere som selvtilrettelægger. Hvis medarbejderen ønsker det, har denne ret til at medbringe tillidsrepræsentanten eller Dansk Journalistforbund til forhandlingen.

Ved selvtilrettelægger forstås:

Medarbejderens arbejdsopgaver er ikke tidsplanlagt af andre. Medarbejderen tilrettelægger selv sin arbejdstid, dog under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider samt andre produktions- og udsendelsesmæssige hensyn og deadlines.

Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden i forholdet 1:1.

Opgørelsesperioden er 1 måned.

Såfremt arbejdstiden af produktionsmæssige hensyn tilrettelægges for længere perioder end 1 måned ad gangen, kan det aftales at benytte en anden opgørelsesperiode.

Overarbejde:

Hvis det konstateres, at opgaverne, f. eks. på grund af sygdom, ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. Chefen har derefter mulighed for at omprioritere arbejdsopgaven eller beordre overarbejde. Det er alene beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

§ 5. Rådighedstillæg

Stk. 1. I stedet for betaling af overarbejde i henhold til § 4 kan der mellem medarbejderen og virksomheden indgås aftale om, at der betales et rådighedstillæg til medarbejderens månedlige løn.

Stk. 2. Rådighedstillægget tager udgangspunkt i det overarbejde, der forventes at ville blive pålagt medarbejderen.

Stk.3. Såfremt forudsætningerne for den indgåede aftale vedrørende rådighedstillæg ændres væsentligt, kan hver af parterne opsige en sådan individuel aftale om rådighedstillæg med en måneds varsel.

§ 6. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst, har ret til 27 dages ferie (5 uger + 2 dage), som afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 2. Med virkning fra 1. januar 2020 har medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst, ret til 29 dages ferie (5 uger+ 4 dage), som afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 3. Med virkning fra 1. januar 2021 har medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst, ret til 6 ugers ferie, som afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

§ 7. Sygdom

Stk. 1. Medarbejderne oppebærer 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 under 15 år. Denne frihed dækker kun barnets første sygedag.

Stk. 3. Virksomheden kan kræve dokumentation i henhold til gældende regler herom for henholdsvis medarbejderens eller barnets sygdom, såfremt dette skønnes nødvendigt.

Stk. 4. Tjenestefrihed til børnepasningsorlov dækkes af de almindelige regler på området.

§ 8. Barsel

Stk. 1. I forbindelse med barsel har medarbejderen ret til fuld løn efter reglerne i **stk. 2 – 6**

Stk. 2. Moderen har ret til fuld løn i forbindelse med graviditetsorlov i seks uger før forventet fødsel og barselsorlov i 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Faderen har ret til fuld løn under fædreorlov i op til 2 uger. Friheden skal placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4. Moderen har desuden ret til fuld løn i op til 12 uger i forbindelse med forældreorlov.

Stk. 5. Faderen har desuden ret til fuld løn i op til 12 uger i forbindelse med forældreorlov.

Stk. 6. Er både moderen og faderen ansat i ANTV, er det dog kun den ene part, der har ret til op til 12 ugers forældreorlov, hvorimod den anden part kun har ret til op til 6 ugers forældreorlov.

Stk. 7. Løn under barsel udgør den normale løn (basisløn og eventuelt funktions-, kvalifikations- og/eller rådighedstillæg).

Stk. 8. Ved adoption ydes der løn efter tilsvarende principper som ovenfor, på betingelse af at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende subsidiært den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 9. Virksomhedens pligt til at yde løn under barsel/adoption er betinget af, at medarbejderen efter kapitel 7 i lov om dagpenge, er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

§ 9. Kørsel, rejser, diæter m.v.

Stk. 1. Aftalt kørsel i egen bil i forbindelse med tjenesten afregnes efter statens regler.

§ 10. Pension

Stk. 1. Der etableres efter aftale med den enkelte medarbejder pensionsordning i et pensionsselskab.

Stk. 2. Som bidrag betaler medlemsvirksomheden 10% og medarbejderen 5% af basislønnen i henhold til §2 stk.1.

Stk. 3. Medarbejderens bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger.

Stk. 4. I forbindelse med projekt- og tidsbegrænsede ansættelser, indbetales der kun til en pensionsordning efter stk. 2, hvis ansættelsen forventes at have en varighed på mere end 6 måneder. I stedet udbetaler virksomheden pensionsbidrag som tillæg til lønnen.

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. ANTV stiler efter at vedligeholde medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer, således at medarbejderstaben er i stand til at varetage de forskellige arbejdsopgaver i huset på tilfredsstillende vis.

Stk. 2. Vedligehold af medarbejdernes kvalifikationer kan bestå i traditionel, faglig efter- og videreuddannelse eller kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde.

Stk. 3. Vedligehold af medarbejdernes kompetencer kan tage sigte på såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling.

Stk. 4. Hver enkelt medarbejder har ret til en årlig MedarbejderUdviklingsSamtale, der blandt andet tager sigte på at klarlægge målene for udviklingen af medarbejderens kompetencer og kvalifikationer.

§ 12. Ophavsret

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne i henhold til den til enhver tid gældende Lov om ophavsret nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede stof i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til nævnte lov er opfyldt.

Stk. 2. I kraft af ansættelsesforholdet og denne overenskomst erhverver virksomheden enhver ret til at udnytte og til at overdrage rettighederne til det tjenstligt producerede stof på nedenstående betingelser. Det tjenstligt producerede stof må således blandt andet anvendes i medienetværk, på andre medier – herunder digitale, til eksemplarfremsstilling og udenfor virksomhedens sædvanlige arbejdsområde. Dette gælder også efter ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 3. Virksomheden 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. Virksomheden krediterer alle redaktionelle funktioner.

Stk. 4. For retten til udnyttelse af det redaktionelle stof, som falder udenfor virksomhedens sædvanlige arbejdsområde, betaler virksomheden en årlig rundsum på kr. 1.000 til Dansk Journalistforbund, der påtager sig ansvaret for midlernes administration og anvendelse. Afregning sker en gang årligt pr. 31. december.

Stk. 5. Medarbejdernes vederlag i kraft af denne aftale medregnes ikke i lønsummen i forbindelse med overenskomstfornyelser

Stk. 6. Parterne bevarer deres ret til vederlæggelse efter Ophavsretsloven §§ 13, 17, 35, 39 og tilsvarende udenlandske eller internationale regler i nutid og fremtid.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1. For opsigelse af ansatte gælder de i funktionærloven fastsatte regler, med mindre andet er aftalt mellem medarbejderen og virksomheden.

Stk. 2. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan ikke ske uden en forudgående skriftlig advarsel. Advarslen skal indeholde en præcis beskrivelse af forholdet samt en tidsmæssig begrænsning på maksimalt 12 måneder.

Bortvisning som følge af grov misligholdelse af ansættelsens forudsætninger eller virksomhedens regulativer er ikke omfattet af denne skriftlige advarselspligt.

§ 14. Samarbejde

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten har ret til - fortrinsvis blandt ansatte, der har været ansat i mere end et år, og som er anerkendt dygtige - at vælge en tillidsrepræsentant, såfremt der i virksomheden er ansat mere end 5 medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Tillidsrepræsentanten har ret til at fremlægge de ansattes synspunkter for ledelsen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver vedrørende virksomheden i arbejdstiden. Endvidere sikres tillidsrepræsentanten ret til lønnet at deltage i Dansk Journalistforbunds grundkursus for tillidsrepræsentanter, samt TR-stævne og delegeretmøde.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten kan på sin organisations vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder og virksomheden måtte ønske det.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når resultatet er meddelt til og godkendt af virksomhedens ledelse. Eventuel afvisning af det foretagne valg skal være DJ i hænde senest 14 dage efter ANTV's modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten kan også fungere som talsmand for de journalistiske freelancere, der måtte være tilknyttet virksomheden, hvis disse hver især måtte ønske det.

Stk. 6. Det er såvel tillidsrepræsentantens som virksomhedens pligt at bidrage til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten nyder den almindelige beskyttelse i sit ansættelsesforhold jf. statens regler.

§ 15. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelsen af overenskomsten skal forinden forelæggelse for faglig voldgift søges løst ved afholdelse af lokalt møde hos virksomheden 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.

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 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en opmand. Kan der ikke opnås enighed om valg af opmand, skal parterne i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan. 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 den faglige voldgift, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger.

§ 16. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst indgås, 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.

§ 17. Ikrafttræden og varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2019 og kan opsiges med mindst tre måneders varsel, dog tidligst til 31. december 2021. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med tre måneders varsel.

Århus den 16. januar 2019.


Dansk Journalistforbund


ANTV

ANTV

Jægergårdsgade 152, 8100 Århus C