

OVERENSKOMST

MELLEM

DANSK

JOURNALISTFORBUND

OG

KOMPAGNIET

2024 – 2026

Mellem Kompagniet og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling.

For alle forhold, der ikke er omtalt i nærværende overenskomst, gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere ved Kompagniet beskæftiget som fotografer, journalister, klippere, lydfolk, produktionsledere, programmedarbejdere, redaktører, researchere, tilrettelæggere, visuelle producere

Stk. 2. Opstår der tvivl om, hvorvidt en arbejdsfunktion er omfattet af denne overenskomst, afgøres sagen ved et møde i Fagligt Fællesudvalg, jf. § 13. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet indskrives i kontrakten, eller der udfærdiges ny kontrakt.

Stk. 3. Tidsbegrænset ansættelse af minimum en måneds varighed sker på overenskomstens vilkår.

§ 2. Lønforhold

Stk. 1. Basislønnen udgør pr. 1. juni 2024 kr. 30.700. Pr. 1. juni 2025 stiger basislønnen med 400 kr. Lønnen udbetales månedligt bagud.

Stk. 2. Ud over basislønnen ydes der, under hensyntagen til den enkelte medarbejders arbejde og kvalifikationer, et personligt tillæg, der i hvert enkelt tilfælde forhandles direkte mellem Dokumentarkompagniet og medarbejderen. Det personlige tillæg skal med udgangspunkt i stillingens indhold og ansvar give udtryk for medarbejderens uddannelse, kvalifikationer, indsats, dygtighed og fleksibilitet. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Stk. 3. Den enkelte medarbejders lønforhold tages minimum hver 12. måned op til vurdering. Kompagniet forhandler med hver enkelt medarbejder, som fremsætter ønske herom, om størrelsen af dennes personlige tillæg. Hvert år aftaler Kompagniet og den journalistiske medarbejderforening størrelsen af den gennemsnitlige stigning.

Stk. 4. Lønforhøjelse som følge af stigning i basislønnen, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen.

Stk. 2. Medarbejderne tilrettelægger selv deres arbejdstid, og må kompensere for lang arbejdstid ved at holde fri i andre perioder i forholdet 1:1.

Stk. 3. Søgnehelligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdagsdag er fridage. I uger med søgnehelligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag nedskrives det ugentlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Der sker dog ikke nedskrivning for juleaftensdag og nytårsaftensdag, når disse falder på en lørdag eller søndag.

§ 4. Pension

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i henhold til en af Kompagniet og Dansk Journalistforbund anerkendt pensionsordning. Som bidrag betaler Dokumentarkompagniet 10 % og medarbejderen 5% af den fulde gage. Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige udbetalinger.

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales af Kompagniet til Mediernes Pension eller det forsikringselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Note: Medarbejdere ansat ved denne overenskomsts indgåelse kan vælge at stå uden for pensionsordningen, men kan på et hvert givent senere tidspunkt vælge at indtræde i ordningen. Øvrige medarbejdere gøres ved ansættelsen opmærksom på, at de kan vælge at stå uden for pensionsordningen, men at de på et hvert givent senere tidspunkt kan vælge at indtræde i ordningen.

§ 5. Ferie

Stk. 1. Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie.

Stk. 2. Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes, i overensstemmelse med Ferielovens principper.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes Feriegodtgørelse med 12,5%

Note: Medarbejdere ansat ved denne overenskomsts indgåelse beholder det antal ferieuger, der fremgår af deres kontrakt. Nyansatte kan vælge at forhandle sig til et højere antal ferieuger end det i stk.1 nævnte.

§ 6. Orlov i forbindelse med fødsel og adoption

En medarbejder, der i henhold til lovgivningen har orlov i forbindelse med fødsel og adoption, er berettiget til at oppebære sin fulde løn, dog maksimalt 1.000 kr. mere end det beløb, der udløser det maksimale tilskud fra barsel.dk.

Stk. 1. For kvindelige medarbejdere i op 33 uger. Medarbejderen skal med mindst 3 måneders varsel underrette Dokumentarkompagniet om forventet fødselstidspunkt.

Stk. 2. For en mandlig medarbejder/medmor op til 29 uger. Medarbejderen skal med mindst fire ugers varsel underrette Dokumentarkompagniet om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse.

Stk. 3. Fravær i forbindelse med adoption ligestilles med fravær i forbindelse med barsel efter ovennævnte regler, idet tidspunktet for adoptivbarnets modtagelse i hjemmet sidestilles med fødslen.

Stk. 4. Dokumentarkompagniets pligt til at yde løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen er berettiget til fulde barselsdagpenge, som refunderes til Kompagniet, samt at Kompagniet kan modtage barselsdagpenge-refusion fra en barselfond.

§ 7. Børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejderne indrømmes der 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. 2. Denne frihed omfatter alene barnets eller børnenes første sygedag.

§ 8. Kørsel, rejser, udlæg m.v.

Stk. 1. Medarbejderens kørsel i egen bil afregnes efter statens takster, jf. Kompagniets personalehåndbog.

Stk. 2. Medarbejdere på reportagerejser i udlandet aflønnes med samlet 11 timers arbejde pr. rejse-dag. Herudover udbetales der kr. 800,00 pr. døgn.

§ 9. Oplæring og uddannelse

Stk. 1. For at sikre Kompagniet et fortsat højt professionelt niveau vil der blive set velvilligt på medarbejdernes ønsker om relevant efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Ledelsen indkalder hvert år hver enkelt medarbejder til en samtale om personlig udvikling. I forbindelse med samtalen drøftes planer for efter- og videreuddannelse.

§ 10. Ophavsret

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne i henhold til Ophavsretsloven af 1. juli 1995 med eventuelle senere ændringer nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede udsendelsesstof

i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til loven er opfyldt.

Stk. 2. Alle rettigheder til formater, programmer, ideer mv. udviklet under ansættelsesperioden tilhører Kompagniet.

Stk. 3. Uanset overdragelsen af rettigheder i denne aftale bevarer parterne retten til vederlag i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 16, 17, stk. 4, 30 a, 35, 39 og 50, stk. 2, samt tilsvarende nationale, udenlandske eller internationale bestemmelser, herunder regler og vederlagsordninger, der senere måtte supplere eller afløse disse bestemmelser.

Stk. 4 Parterne bevarer tilsvarende retten til vederlag i henhold til andre vederlagsordninger, der administreres af Copydan eller andre danske eller udenlandske organisationer, der administrerer kollektive vederlagsordninger herunder aftaler om offentlig visning uden for private hjem og tredjemands tilrådighedsstillelse on demand.

Stk. 5. Dette gælder hvad enten vederlagsordningen findes i dag eller fremkommer i fremtiden, og hvad enten der er tale om en dansk, udenlandsk eller international vederlagsordning. Denne klausul indebærer, at vederlæggelse for tredjemands udnyttelse af rettigheder, der omfattes af klausulen, sker gennem den pågældende kollektive forvaltningsorganisation.

Stk. 6. Alle rettigheder til i dag kendte eller fremtidige tilkommende anvendelser af det færdige produkt, som ikke i medfør af denne aftale er erhvervet af producenten, tilhører ophavsmanden. Hvis det tv-selskab eller anden form for erhverver, som fra producenten har erhvervet rettighederne til at udnytte medarbejderens værker, videreoverdrager rettighederne til tredjemand til udnyttelse ved distribution eller udnyttelse på tredjemands platform, bevarer medarbejderen og producenten retten til vederlag for denne udnyttelse.

§ 11. Opsigelse

Stk. 1. For opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler.

Stk. 2. Afskedigelser af medarbejdere bør så vidt muligt søges undgået.

Stk. 3. Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende vis løser sine opgaver, skal det skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes det ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omlacere den pågældende funktionelt.

Stk. 4. Afskedigelser begrundet i medarbejderens forhold kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel og skal, før de gennemføres, forelægges tillidsrepræsentanten. Advarslen skal samtidig indeholde en tidsmæssig begrænsning på maksimalt 6 måneder for sin gyldighed. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

Stk. 5. Såfremt afskedigelser er begrundet i Kompagniets forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelse agtes afgivet med henblik på, at Kompagniets ledel-

se og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger muligheden for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Som led i en sådan undersøgelse søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende funktionelt. Kompagniets ledelse skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden.

Stk. 6. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 13 omhandlede Faglige Fællesudvalg, evt. tiltrådt af en opmand.

Stk. 7. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i Kompagniets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem Kompagniet 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 urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at Kompagniet 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.

§ 12. Samarbejde

Stk. 1. Medarbejderne har ret til at vælge en tillidsrepræsentant, som er berettiget til at forelægge de ansatte medarbejders synspunkter for virksomhedens ledelse.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantens arbejdsnorm nedskrives med 7,5 timer om måneden for at sikre den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver for Kompagniet i arbejdstiden. Endvidere tilsikres vedkommende ret til at deltage i delegeretmøder og tillidsrepræsentantstævner og -kurser i arbejdstiden.

Stk. 3. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når resultatet er meddelt Kompagniets ledelse. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter, at valget er blevet meddelt Kompagniet.

Stk. 4. Det er såvel tillidsrepræsentanternes som virksomhedens ledelses pligt at bidrage til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelse kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 13 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges Kompagniet at genansætte tillidsrepræsentanten. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed seks måneder efter vedkommendes fratrædelse fra posten.

Stk. 6. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

§ 13. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelsen af denne overenskomst skal, inden de forelægges et af overenskomstparterne nedsat Fagligt Fællesudvalg, søges løst ved lokalt møde under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter. Påfølgende møde i Fagligt Fællesudvalg afholdes så vidt muligt senest syv dage efter det lokale møde.

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde herom skal afholdes i Fagligt Fællesudvalg senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 3. Fagligt Fællesudvalg består af op til otte medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart til sagens behandling udpeger op til fire. Parterne er enige om, at kun personer, der er underlagt overenskomstforholdet mellem Kompagniet og Dansk Journalistforbund, kan deltage i Fagligt Fællesudvalgs møder. Dette gælder dog ikke faglig voldgiftsbehandling. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring snarest gørligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen.

Stk. 4. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne til voldgiften eller ved tilkaldelse af opmand. Dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt påstanden ikke tages til følge i Fagligt Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne udgifter.

Stk. 5. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for overenskomstperioden, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand for Fagligt Fællesudvalg.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten er i øvrigt berettiget til at forelægge enhver uenighed om fortolkning af overenskomsten til vurdering i Dansk Journalistforbund og inddrage forbundet i forhandlingerne om en løsning.

§ 14. Elever og praktikanter

Stk. 1. For journalistpraktikanter fastsættes løn- og ansættelsesvilkår i henhold til Praktikantaftalen mellem Dansk Journalistforbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

Stk. 2. FTP-elever følger de vilkår for optagelse og ansættelse, der er opstillet af Film-, Video- og AV-branchens Fagudvalg.

De månedlige lønsatser følger aftalen indgået mellem ASAV og FAF

Eleverne holder møder på arbejdspladsen med deres vejleder efter samme principper som prakti-

kantmøder for journalistpraktikanter.

Dokumentarkompagniet dækker elevens dokumenterede udgifter i forbindelse med transport til og fra skoleophold.

Stk. 3. Praktiktiden har til formål at give de i stk. 1 og 2 nævnte personer elementære forudsætninger for at deltage i produktionen af tv-programmer.

Stk. 4. Der kan efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant tilknyttes andre end FTP-elever og journalistpraktikanter i jobtræning og jobtræningssituationer. Eventuel aflønning aftales individuelt.

§ 15. Overenskomstfornyelse

Stk. 1. Er forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst er indgået eller indtil én af parterne frigør sig ved konflikt (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Parterne er enige om, at overenskomstfornyelse skal tilstræbes gennemført uden konflikt. Hvis en af parterne eller begge skønner det nødvendigt, inddrages en opmand i forhandlingerne, før parterne giver op og overdrager forhandlingsledelsen til en mæglingsrepræsentant under Forligsinstitutionen.

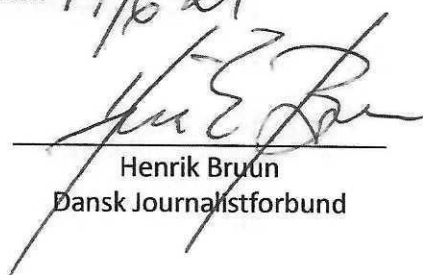
Stk. 3. Beslutning om arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) skal meddeles modparten skriftligt og kan af hver part kun iværksættes med tre måneders varsel.

§ 16. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. juni 2024 og gælder til og med 31. maj 2026. Hvis den ikke inden udløb er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre ét år ad gangen, indtil den med tre måneders varsel opsiges til udgangen af en maj måned.

Aarhus, den

19/6-24


Henrik Bruun
Dansk Journalistforbund

Aarhus, den


Lars Høj
KOMPAGNIET

NORMALKONTRAKT

Ansættelseskontrakt er indgået mellem

Kompagniet
Frederiksgade 77
8000 Aarhus C

og

Medarbejderens navn
Adresse
Postnr. og by
CPR-nr.

Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten mellem Kompagniets og Dansk Journalistforbund.

1. Medarbejderen er ansat
fra dato:
2. Eventuel anciennitet
regnes fra dato:
3. Arbejdssted er primært:
4. Arbejdstid:
5. Medarbejderens funktion ved ansættelsen falder inden for

Særlige bestemmelser

I tilfælde af stillings- og funktions- ændring siden ansættelsen anføres ændringen her Fra (dato/år)
er funktionen aftalt til

6. Ved ansættelsen er basislønnen sat til kr. _____ pr. måned.
7. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud med basislønnen, udgør ved ansættelsen årligt kr. _____ eller pr. måned kr. _____.
8. Medarbejderen er omfattet af en kollektiv pensionsordning. Som bidrag betaler Kompagniet 10 % og medarbejderen 5% af den fulde gage
9. Eventuelle, yderligere aftalte vilkår
10. Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie årligt. For optjening og afvikling gælder Ferieloven.
11. Der ydes løn under orlov i forbindelse med fødsel og adoption jf. overenskomstens § 8.
12. For opsigelse gælder de i funktionærlovens fastsatte regler.
13. Der gøres opmærksom på overenskomstens § 12 vedrørende ophavsret.
14. Medarbejderen har som udgangspunkt ret til at tage bibeskæftigelse. Medarbejderen må dog ikke påtage sig bibeskæftigelse, der er uforeneligt med ansættelsen i Kompagniet. Medarbejderen er forpligtet til at orientere ledelsen i Kompagniet ved påtagelse af bibeskæftigelse
15. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Fagligt Fællesudvalg.
16. Medarbejderen har fået udleveret Personalehåndbogen, der er gældende for ansættelsesforholdet. Heraf følger tillige en række yderligere vilkår og pligter. Opdateringer og ændringer vil løbende blive foretaget.

Aarhus, den

, den

Kompagniet

.....