

## Aftaleprotokollat

Mellem Foreningen af TV 2-REGIONER og Dansk Journalistforbund har der været ført forhandlinger om fornyelse af overenskomsten vedrørende løn- og arbejdsforhold for fastansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion, og afvikling af TV 2-regionernes udsendelsesvirksomhed.

Forhandlingerne er afsluttet i enighed med nedenstående ændringer og er gældende for perioden fra 1. marts 2025 til 28. februar 2027.

Parterne tager forbehold for endelig godkendelse af aftaleresultat i respektive kompetente forsamlinger.

Der tages endvidere forbehold for redaktionelle ændringer, åbenbar fejlskrift og regnefejl.

Foreningen af TV 2-regioner består de otte regionale TV 2-virksomheder: TV 2/NORD, TV/MIDT-VEST, TV 2/ØSTJYLLAND, TV SYD, TV 2/FYN, TV 2/ØST, TV 2/KOSMOPOL og TV 2/BORNHOLM.

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

### 1. § 2. Lønforhold

#### Nuværende stk. 1 udgår og erstattes af følgende:

Basislønnen for en fastansat medarbejder på fuld tid udgør pr. 1. marts 2025 kr. 30.340.

Lønnen udbetales månedligt bagud.

#### Nuværende stk. 2 b udgår og erstattes af følgende

Det personlige tillæg skal med udgangspunkt i stillingens indhold og ansvar give udtryk for medarbejderens uddannelse, kvalifikationer, indsats, dygtighed og fleksibilitet. Det gennemsnitlige personlige tillæg forhøjes med kr. 670 pr. 1. april 2026.

### 2. § 2. Selvtilrettelægger

#### Nuværende stk. 5 udgår og erstattes af følgende

**Stk. 5.** Mellem den enkelte medarbejder og TV 2-regionen kan der for maksimalt 12 måneder ad gangen laves aftale om at fungere som selvtilrettelægger.

Det kan aftales, at selvtilrettelæggeren kan vagtsættes op til 5 dage pr. måned (af mindst 7,4 timer) til planlagte eller spontane opgaver.

Endvidere kan det aftales, at ordningen suspenderes helt eller delvist i sommer- eller skoleferier.

Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

Aftalen evalueres efter henholdsvis to og seks måneder mellem medarbejderen, TV 2-regionen og den lokale tillidsrepræsentant.

Begrebet selvtilrettelæggelse finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til overenskomsten har en højeste arbejdstid.

For medarbejdere, der fungerer som selvtilrettelæggere, kan der efter forhandling med medarbejderen, ydes et funktionstillæg.

Ved selvtilrettelæggelse forstås:

Medarbejdere der har arbejdsopgaver, der ikke er tidsplanlagt af andre, men selv tilrettelægger deres arbejdstid - under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines.

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

Opgørelsesperioden er normalt 2 måneder.

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

Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, men hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn er nødt til at arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 19.00-07.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper efter overenskomsten.

Overarbejde:

Hvis det konstateres, at opgaverne, f.eks. på grund af sygdom, planlagte eller spontane opgaver ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at meddele det til sin nærmeste chef. Chefen skal derefter tilpasse opgavens omfang eller deadline til den reducerede tid eller beordre overarbejde. Det er alene beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadsres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

Merarbejde på vagtsatte dage kan udlignes i den selvtilrettelagte arbejdstid, hvis opgavens omfang eller deadline tilpasses den reducerede tid. Ikke-udlignede timer afspadsreses/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

### 3. § 3 Fritvalgsordning

**Nuværende stk. 7 udgår og erstattes af følgende:**

**Stk. 7.** Den enkelte medarbejder indgår i en fritvalgsordning, hvor medarbejderne hvert år råder over fem dages frihed eller et tilsvarende beløb, der beregnes som angivet i protokollat 7. Beløbet er ikke pensionsberettiget.

Tilskrivningen sker årligt på en dato bestemt af den enkelte region.

Fritvalgsordningen kan bruges til:

1. En éngangsudbetaling efter 12 måneders optjening,
2. Forhøjet månedsløn eller
3. Forhøjet egenindbetaling på pension

Efter 3 års ansættelse kan fritvalgsordningen tillige bruges til

4. Fem dages frihed efter 12 måneders optjening

Valget træffes for mindst et år første gang og gælder indtil det opsiges med tre måneders varsel til næstkommende tilskrivningsdato.

Ved indtrædelse i fritvalgsordningen – og ved fratrædelse – mindre end 12 måneder før tilskrivningsdatoen, beregnes beløbet/dagene forholdsmæssigt.

*Note; Begrænsningen i anvendelsen af valgmulighed 4 gælder for medarbejdere, der er ansat i henhold til ansættelseskontrakt, indgået efter den 1. juli 2025.*

### 4. § 5 Genetillæg

**Gældende fra 1. marts 2026 udgår nuværende § 5 og erstattes:**

**Stk. 1.** For arbejde i tidsrummet kl. 19 - 21 ydes der et ulempetillæg på kr. 65 pr. time.  
For arbejde i tidsrummet kl. 21 - 24 ydes der et ulempetillæg på kr. 80 pr. time.  
For arbejde, der slutter i tidsrummet kl. 24 - 07, ydes der et ulempetillæg på kr. 141 pr. time.

For arbejde, som påbegyndes i tidsrummet kl. 24 - 05, ydes der et ulempetillæg på kr. 141 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 05 - 07 ydes der et ulempetillæg på kr. 100 kr. pr. time.

For arbejde på søn- og helligdage, lørdage og Juleaftensdag ydes et tillæg på kr. 550.

For arbejde, der slutter mellem kl. 00 og 02 på søn- og helligdage, lørdage og Juleaftensdag ydes i stedet for et tillæg på kr. 80 pr. time. Slutter arbejdet efter kl. 02 på søn- og helligdage, lørdage, og Juleaftensdag ydes fuldt tillæg på kr. 550,00.

**Stk. 2.** De ovennævnte timebaserede ulempetillæg beregnes og udbetales forholdsmæssigt for hvert påbegyndt kvarter.

## **5. § 9 Børns sygdom og hospitalsindlæggelse** **Nuværende § 9 udgår og erstattes**

**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 kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes to første sygedage; arbejdstidsnormen reduceres på med den vagtsatte tid. TV 2-regionen kan kræve dokumentation for sygdommen, om det skønnes fornødent.

**Stk. 3.** Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med sygt barn under 14 år. Arbejdstidsnormen reduceres med den vagtsatte tid, dog maksimalt en standarddag (pt. 7,40).

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 5 dage inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel refusion fra kommunen tilfalder TV 2-regionen.

## **6. § 10 Plejeorlov til nærtstående** **Som nyt § 10 indsættes følgende**

**Stk. 1** TV 2-regionen yder løn til en medarbejder under dennes fravær til at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, i henhold til servicelovens regler.

Det er er således en betingelse, at medarbejderen er berettiget til plejevederlag, der udbetales til TV-regionen.

Perioden, hvor der kan ydes fuld løn, kan ikke overstige 3 måneder.

**Den nuværende § 10 bliver herefter til § 11 og så fremdeles.**

## 7. § 20 SABBAT

### Den nuværende § 20 SABBAT bliver til § 21 og tilføjes følgende:

For medarbejdere, der er ansat i henhold til ansættelsesaftale indgået efter den 1. juli 2025, gælder følgende:

**Stk. 1.** Fastansatte medarbejdere optjener fra det tredje års ansættelse for hvert års ansættelse en uges tjenestefrihed (sabbat) med løn pr. år. Friheden afvikles tidligst første gang efter tre års ansættelse. Friheden (sabbatten) placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen fleksibelt i perioder på mindst 1 og maksimalt 6 ugers varighed. Medarbejderen kan højst optjene 6 ugers tjenestefrihed.

Note: Såfremt en medarbejder fratræder sin stilling inden udløbet af 3. år regnet fra ansættelsesdatoen, bortfalder den optjente sabbat, og kan således ikke afholdes eller afkøbes.

Nødvendig vikardækning i forbindelse med medarbejderen sabbat aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Note: Hvis fastansættelse sker i forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, medregnes denne periode i opgørelse af de 2 år nævnt i stk. 1, 1. pkt. Under orlov uden løn optjenes friheden ikke.

**Stk. 2.** På medarbejderens initiativ kan der mellem medarbejderen og ledelsen indgås en skriftlig aftale om afkøb af den aftalte sabbat. Tillidsrepræsentanten modtager kopi af den skriftlige aftale. Skal sabbatten afkøbes, sker dette som en forholdsmæssig andel af medarbejderens løn for sabbatperioden.

## 8. § 23 Varighed

### Nuværende § 23 udgår og erstattes af følgende:

#### § 24.

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og gælder til og med den 28. februar 2027. 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 februar måned.

## 9. Protokollat 1 – Barsel

### Efter stk. 6 indsættes som nyt stk. 7. og 8. følgende

**Stk. 7.** Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen, har forælderen ret til yderligere 10 ugers forældreorlov med fuld løn i fraværperioden.

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.  
Der henvises til barselslovens definition af soloforælder.

**Stk. 8.** Moderen og den anden forælder til to eller flere levendefødte børn ved samme fødsel, har hver ret til yderligere 13 ugers fravær med fuld løn (flerlingeorlov).

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.  
Der henvises til barselslovens definition af flerlingeforældre.

**Nuværende stk. 7. og 8. bliver herefter til stk. 9. og stk.10.**

**Herudover indsætter som nyt stk. 11**

**Stk. 11.** I tilfælde af barnets død - hvis barnet er dødfødt (efter 22. graviditetsuge) eller dør inden det fyldte 18. år - har medarbejderen ret til 26 uger med fuld løn.

Nuværende stykke 9 bliver herefter til stk. 12.

**10. Protokollat 3 – Om vagtplanlægningen****Næstsidste afsnit af Protokollat 3 udgår og erstattes af følgende**

Afspadsering placeres efter de regler, der gælder for placering af restferie, bortset fra, at afspadsering uden begrænsninger kan placeres som enkelte dage. En afspadseringsdag kan konverteres til en arbejdsfri dag (0-dag), når hensigten er at nedbringe overarbejde.

Justering af vagtskema kan ske i løbet af måneden med størst mulig hensyntagen til medarbejderens forhold.

Vejle den 27. maj 2025

---

For Dansk Journalistforbund  
Henrik Bruun

---

For Foreningen af TV 2-regioner  
Betina Bendix

Dette dokument er underskrevet af nedenstående parter, der med deres underskrift har bekræftet dokumentets indhold samt alle datoer i dokumentet.

### Henrik Bruun

Navn returneret af MitId: Henrik Bruun Mathiesen  
ID: 551db0dd-988f-4370-b0d1-6c1dcd5824bb  
IP-adresse: 80.208.69.92:40017  
Dato for underskrift: 27-05-2025 15:04:11 CEST (+02:00)  
Underskrevet med MitId



### Betina Bendix

Navn returneret af MitId: Betina Bendix  
ID: 08c971aa-4ece-4380-a0b0-0626cf7e3520  
IP-adresse: 87.53.31.155:9437  
Dato for underskrift: 27-05-2025 15:22:30 CEST (+02:00)  
Underskrevet med MitId



This document is signed with esignatur. Embedded in the document is the original agreement document and a signed data object for each signatory. The signed data object contains a mathematical hash value calculated from the original agreement document, which secures that the signatures is related to precisely this document only. Prove for the originality and validity of signatures can always be lifted as legal evidence.

The document is locked for changes and all cryptographic signature certificates are embedded in this PDF. The signatures therefore comply with all public recommendations and laws for digital signatures. With esignatur's solution, it is ensured that all European laws are respected in relation to sensitive information and valid digital signatures. If you would like more information about digital documents signed with esignatur, please visit our website at [www.esignatur.dk](http://www.esignatur.dk).

This document has esignatur Agreement-ID: 5470d7NSppy252583332