

OVERENSKOMST

MELLEM

DANSK

JOURNALISTFORBUND

OG

TV 2

2023 - 2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|----|
| § 1. Ansættelse | 3 |
| § 2. Lønforhold | 4 |
| § 3. Arbejdstid | 6 |
| § 4. Nedsat arbejdstid | 7 |
| § 5. Genetillæg | 8 |
| § 6. Pension | 8 |
| § 7. Ferie | 9 |
| § 8. Orlov i forbindelse med fødsel og adoption | 9 |
| § 9. Børns sygdom | 10 |
| § 10. Kørsel, rejser, udlæg m.v. | 11 |
| § 11. Oplæring og uddannelse | 11 |
| § 12. Ophavsret | 12 |
| § 13. Opsigelse | 12 |
| § 14. Samarbejde | 14 |
| § 15. Husaftaler | 14 |
| § 16. Uoverensstemmelser | 14 |
| § 17. Elever og praktikanter | 15 |
| § 18. Ny teknologi | 16 |
| § 19. Sabbat | 16 |
| § 19a. Fritvalgsordning | 17 |
| § 20. Senioraftale | 19 |
| § 21. Overenskomstfornyelse | 20 |
| § 22. Varighed | 21 |
| PROTOKOLLAT 1 - Orlov | 22 |
| PROTOKOLLAT 2 - Arbejdstid | 23 |
| PROTOKOLLAT 3 - Jobbeskrivelser m.m. | 24 |
| PROTOKOLLAT 4 - Videreudnyttelse | 33 |
| PROTOKOLLAT 5 - Journalistpraktikanter | 36 |
| PROTOKOLLAT 6 - Køb af ekstra friuge | 42 |
| PROTOKOLLAT 7 - Overførsel af ferie | 43 |
| PROTOKOLLAT 8 - Senioraftale, nedsat arbejdstid | 45 |

Mellem TV 2 DANMARK A/S og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for fastansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV 2s udsendelsesvirksomhed.

Ved TV 2 forstås den lovfæstede, landsdækkende public service-virksomhed samt datterselskaber, som ejes 100 % af TV 2.

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 TV 2 beskæftiget med redigering, grafisk visualisering, research, programlægning, programudformning, producering, fotografering, lydoptagelse, klipning, tekstning, versionering og afvikling m.v. af fjernsynsprogrammer til udsendelse i TV 2s regi samt medarbejdere ved TV 2, der informerer om TV 2s aktiviteter. Vedrørende intentionerne om arbejdstilrettelæggelsen henvises til bilag 1 til denne overenskomst.

Stk. 2. Til arbejde efter denne overenskomst ansættes fortrinsvis personer, der vil kunne optages som medlemmer af Dansk Journalistforbund og Journalisternes Arbejdsløshedskasse. Opstår der tvivl om, hvorvidt en arbejdsfunktion er omfattet af denne overenskomst, afgøres sagen ved et møde i Fagligt Fællesudvalg, jf. § 16. 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. Tidsbegrænset ansatte er ikke omfattet af overenskomstens § 13, men direkte af Funktionærlovens regler om opsigelse.

En tidsbegrænset ansat kan kun få forlænget sin kontrakt to gange, medmindre forlængelsen er begrundet i objektive forhold.

Hvorvidt forlængelsen er begrundet i objektive forhold, beslattes ved første forlængelse.

Uanset om forlængelserne er begrundet i objektive forhold eller ej, kan den samlede varighed på forlængelserne maksimalt udgøre 3 år.

Note: Parterne er enige om, at bestemmelsen i § 1 stk. 3 om muligheden for forlængelser af tidsbegrænsede ansættelser i henhold til lov om tidsbegrænset ansættelse implementerer Rådets direktiv 99/70 af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende beskyttelse af tidsbegrænset ansættelse for så vidt angår bestemmelserne om misbrug (§5) i rammeaftalen.

Overgangsordning for § 1, stk. 3:

Denne bestemmelse er også gældende for tidsbegrænsede ansættelsesforhold indgået inden 1. marts 2018, forudsat ansættelsesforholdet ikke er forlænget.

For tidsbegrænsede ansættelsesforhold der er forlænget mindst en gang inden 1. marts 2018, gælder følgende:

For de tidsbegrænsede ansættelsesforhold der er forlænget én gang inden 1. marts 2018, kan ansættelsesforholdet forlænges op til to gange yderligere, dog kan disse forlængelser ikke overstige en samlet varighed på 24 måneder.

For de tidsbegrænsede ansættelsesforhold der er forlænget to gange inden 1. marts 2018, kan ansættelsesforholdet forlænges én gang yderligere, og forlængelsen kan ikke overstige 12 måneder.

For de tidsbegrænsede ansættelsesforhold der er forlænget tre gange eller mere inden 1. marts 2018, kan ansættelsesforholdet ikke forlænges yderligere.

§ 2. Lønforhold

Stk. 1.

Basislønnen udgør pr. 1. marts 2023 kr. 30.100,00, pr. 1. marts 2024 kr. 30.770,00, og pr. 1. marts 2025 kr. 31.375,00. Pr. 1. april 2023 forhøjes det gennemsnitlige personlige tillæg pr. medarbejder med kr. 930,00, med kr. 712,00 pr. 1. april 2024, og med yderligere kr. 603,00 pr. 1. april 2025.

Lønnen udbetales månedligt bagud.

Stk. 2.

- a. Ud over basislønnen ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter og under hensyntagen til den enkelte medarbejders arbejde og kvalifikationer et personligt tillæg, der i hvert enkelt tilfælde forhandles direkte mellem TV 2 DANMARK og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.
- b. Det personlige tillæg skal med udgangspunkt i stillingens indhold og ansvar give udtryk for medarbejderens uddannelse, kvalifikationer, indsats, dygtighed og fleksibilitet.
- c. Den enkelte medarbejders lønforhold tages minimum hver 12. måned op til vurdering. TV 2 DANMARK forhandler med hver enkelt medarbejder, som fremsætter ønske herom, om størrelsen af dennes personlige tillæg. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingen.
- d. På TV 2 DANMARKs initiativ drøftes resultatet af forhandlingen med tillidsrepræsentanten, hvorefter der tilgås hver medarbejder skriftlig meddelelse om resultatet. Lønforhøjelse som følge af stigning i basislønnen, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.
- e. TV 2 DANMARK og tillidsrepræsentanten drøfter en gang årligt lønudviklingen og medarbejdernes lønforhold. Drøftelsen finder sted i 1. kvartal, og der er tale om en reel drøftelse, der giver tillidsrepræsentanten indsigt i lønforhold og lønudvikling. I forbindelse med drøftelsen af kriterierne tages der udgangspunkt i følgende eksempler:

| | |
|-----------|--|
| Initiativ | Fleksibilitet |
| Dygtighed | Kreativitet |
| Flid | Involvering i/bidrag til udviklingsprojekter |

Fokusering

Sociale kompetencer

Efter at have drøftet kriterierne med tillidsrepræsentanten, bliver medarbejderne orienteret.

Endvidere drøfter TV 2 DANMARK og tillidsrepræsentanten den forventede økonomiske ramme for reguleringen af de personlige tillæg. I den forbindelse drøftes, om særlige medarbejdergrupper eller medarbejdere skal tilgodeses med et mindstebeløb.

Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet i en periode på mindst fire uger er fraværende pga. graviditets-, barsels-, eller forældreorlov, tilgodeses på minimum samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

- f. For at modvirke vilkårlighed i medarbejdernes lønudvikling evaluerer overenskomstens parter en gang årligt forløbet af det foregående års individuelle lønforhandlinger.

Stk. 3. En medarbejder i et projekt kan efter individuel aftale aflønnes med en projektløn, som omfatter alle kontante tillæg, herunder tillæg for overarbejde, genetid og tillæg for rejser i udlandet. Medarbejdere på projektløn optjener således ikke ret til afspadsring mv. ved arbejde ud over den normale arbejdstid, jf. § 3.

Aftalen om projektløn skal indeholde

- en beskrivelse af projektet og den forventede tidsramme (herunder eventuel aftale om køb af ekstra frihed),
- betalingen for forventet ekstra arbejde samt generelt afkøb af overarbejds- og genetidsbetaling samt tillæg for rejser i udlandet.

Ligeledes kan en medarbejder med selvstændig arbejdstilrettelæggelse i en periode på maksimalt 18 måneder ad gangen individuelt aftale et løntillæg, som omfatter alle kontante tillæg, herunder tillæg for overarbejde, genetid og tillæg for rejser i udlandet. Medarbejdere på selvstændig arbejdstilrettelæggelse optjener således ikke ret til afspadsring mv. ved arbejde udover den normale arbejdstid, jf. § 3.

Hvis en medarbejder udfører flere funktioner, udelukker aftale om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke, at medarbejderen, for de funktioner medarbejderen ikke selv tilrettelægger, indgår i vagtplanen. I disse tilfælde angives omfanget af vagtsatte timer eller omfanget af selvtilrettelæggerarbejdet i normperioden. Vagtsatte timer herudover betragtes som overarbejde jf. § 3 stk. 2 og 3. Overarbejde afvikles således i overensstemmelse med principperne i § 3 stk. 2 og 3.

Aftalen med medarbejdere, der udfører selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal indeholde

- en beskrivelse af arbejdsfunktionens indhold
- betalingen for forventet ekstra arbejde samt generelt afkøb af overarbejds- og genetidsbetaling samt tillæg for rejser i udlandet.

Hvis medarbejderen tillige varetager funktioner, medarbejderen ikke selv tilrettelægger, angives

omfanget af vagtsatte timer/omfanget af selvtilrettelæggerarbejdet i aftalen.

Aftaler om projektløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse kan tages op til genforhandling mellem parterne, hvis forudsætningerne for aftalen ændres væsentligt. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til denne genforhandling.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

Stk. 4. Til en medarbejder, der ansættes eller skal fungere i en stilling med et særligt ansvarsområde, kan der efter forhandling med medarbejderen ydes et funktionstillæg.

Opsigelse af funktionstillægget sker i henhold til opsigelsesbestemmelser svarende til funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Ved opsigelse af funktionstillæg er det medarbejderens anciennitet i funktionen, der er gældende for beregningen af opsigelsesvarslets længde. Opsiger medarbejderen funktionen, bortfalder funktionstillægget, når funktionen ophører.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige arbejdstidsnorm er fordelt over to kalendermåneder. Årsnormen regnes som antallet af arbejdsdage gange antal timer for en standarddag (pt. 7,4). Som udgangspunkt vagtsættes medarbejderen normalt ud fra antallet af arbejdsdage i kalendermåneden.

Arbejdet tilrettelægges med en arbejdsdag på minimum 7,4 timer. Arbejdet kan dog tilrettelægges med arbejdsdage på mindre end 7,4 timer ved/for:

- o Møder
- o Rejsedage
- o Arbejde i tidsrummet mellem kl. 24.00 og 07.00 (svarende til den tidskompensation, der ydes for arbejde i dette tidsrum i henhold § 3, stk. 7)
- o Selvtilrettelæggere og medarbejdere på projektløn
- o Resttimer under 7,4 timer, der ikke er afviklet inden normperiodens afslutning.

Note: ændringen af standarddagen implementeres, så snart det er systemteknisk muligt.

Stk. 2. Arbejde udover normperioden afspadseres i forholdet 1:1½. Som udgangspunkt skal afspadsering afvikles i den efterfølgende normperiode. Medarbejderen har i denne periode, medmindre afgørende hensyn til TV 2 taler herimod, ret til at placere halvdelen af det samlede tilgodehavende antal timer ved normperiodens start, såfremt dette er meddelt TV 2 forinden vagtplanlægningens deadline.

Stk. 3. Overarbejde, der ikke er afspadseret ved afslutningen af de 2 efterfølgende normperioder, kan efter aftale mellem medarbejder og ledelse godtgøres med timelønnen tillagt 50 % pr. påbegyndt minut. Tillidsrepræsentanten orienteres.

Stk. 4. Den enkelte medarbejder sikres to ugentlige fridøgn, så vidt muligt i sammenhæng. Medarbej-

deren kan som udgangspunkt højst vagtsættes fem dage i træk, medmindre tungtvejende, produktionsmæssige hensyn gør sig gældende.

Stk. 5. Søgnehelligdage, juleaftensdag og grundlovsdag er fridage. I måneder med søgnehelligdage, juleaftensdag og grundlovsdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage. Der sker dog ikke nedskrivning for juleaftensdag og grundlovsdag, når disse falder på en dag, der i forvejen er anset for en arbejdsfri dag ved opgørelsen af det månedlige timetal.

Stk. 6. For varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længder på arbejdsdagene samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid ydes der til den enkelte medarbejder en uges frihed med fuld løn pr. år. Afviklingen eller afkøb af ugen aftales mellem ledelse og medarbejder.

Medarbejderen kan ikke overføre mere end 2 uger til næste år. Overskydende uger afkøbes af TV 2, og udbetales som løn eller pension.

Note: Sidste tilskrivning sker den 31. august 2023. Herefter bortfalder bestemmelsen om frihed (FX uge).

Opsparede FX-dage skal være afholdt senest den 31. august 2025. Eventuelt ikke-afholdte dage udbetales efter periodens udløb til medarbejderen efter beregningen i protokollat 6.

Stk. 7. Medarbejdere, som ifølge vagtskemaet arbejder i tidsrummet kl. 24.00 – 07.00, får nedskrevet deres arbejdstidsnorm. Tidskompensationen beregnes forholdsmæssigt på basis af 15 minutter for hver hele arbejdstime inden for tidsrummet kl. 24.00 – 07.00. Eksempelvis vil en halv times arbejde give 7,5 minutter i tidskompensation.

Note: I vagtplanerne skelnes der tydeligt mellem arbejdstid og tidskompensation.

§ 4. Nedsat arbejdstid

Stk. 1. Ansatte medarbejdere kan komme på nedsat tid med en beskæftigelsesgrad varierende fra halv til fuld tid. Aftale herom indgås for maksimalt tre år.

Stk. 2. Medarbejdere kan efter barselsorlov indgå aftale om nedsat tid i op til seks måneder. Medarbejderen skal fremsætte ønske om aftale senest otte uger efter fødslen.

Stk. 3. For medarbejdere på nedsat tid gælder:

- at arbejde ud over den nedsatte arbejdstidsnorm afspadseres i forholdet 1:1½,
- at der foretages en forholdsmæssig reduktion af lønnen.

Stk. 4. Såfremt en medarbejder ønsker at vende tilbage til fuld tid, før den aftalte periode er udløbet, forhandles spørgsmålet mellem ledelse, tillidsrepræsentant og den pågældende.

Stk. 5. Vikarer til erstatning for medarbejdere på nedsat tid kan ansættes på nedsat tid med en beskæftigelsesgrad fra halv til hel tid.

§ 5. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde i tidsrummet kl. 19.00 - 21.00 ydes der et ulempetillæg på kr. 50,00 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 21.00 - 24.00 ydes der et ulempetillæg på kr. 70,00 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 24.00 - 07.00 ydes der et ulempetillæg på kr. 150,00 pr. time.

For arbejde på lørdage, søndage og helligdage (bortset fra juleaftensdag, 1. juledag, nytårsaftensdag og nytårsdag) ydes der et tillæg på kr. 450,00.

For arbejde på juleaftensdag, 1. juledag, nytårsaftensdag og nytårsdag ydes der et tillæg på kr. 900,00.

Stk. 2. De ovennævnte ulempetillæg udbetales for hvert påbegyndt kvarter.

§ 5a Udlandstillæg

Stk. 1. Ved produktionsrejser i udlandet, hvor der optages/redigeres indslag eller programmer, skal der inden rejsen aftales en af nedenstående aflønningsformer:

- 1) De præsterede timer registreres og indgår i medarbejderens samlede timeopgørelse/tomånedersnorm. Der udbetales genetillæg efter gældende regler (§ 5). Der udbetales ikke udlandstillæg.
- 2) **Reportagedag:** Medarbejdere, der på reportagerejser på samme dag leverer indslag til enten morgen- eller aftenudsendelser, eller som optager/producerer indslag til senere redigering/udsendelse, aflønnes med en standarddags timer pr. dag. Herudover udbetales der kr. 800,00 inkl. ulempetillæg pr. døgn.
- 3) **Reportagedag med flere indslag:** Medarbejdere, der på reportagerejser på samme dag leverer indslag/LIVE til såvel morgen - som aftenudsendelserne, aflønnes med samlet 11 timers arbejde pr. rejsedag. Herudover udbetales der kr. 800,00 inkl. ulempetillæg pr. døgn.
- 4) **Events:** Medarbejdere, der deltager i produktionen af events i udlandet aflønnes med 10 timers arbejde pr. dag. Herudover udbetales der kr. 800,00 inkl. ulempetillæg pr. døgn.

Weekendtillæg ydes efter gældende regler.

§ 6. Pension

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i henhold til en af TV 2 og Dansk Journalistforbund aner-

kendt pensionsordning. Som bidrag betaler TV 2 11 % og medarbejderen 4 % af den fulde gage op til og med en månedsløn på kr. 35.500 Pr. 1. marts 2024 op til kr. 36.500, og pr. 1. marts 2025 kr. 38.000. Medarbejderens bidrag indeholdes straks i ansættelsen i de månedlige udbetalinger.

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales af TV 2 til den pensionsfond eller det forsikringsselskab eller pengeinstitut, pensionsfonden træffer aftale med.

§ 7. Ferie

Stk. 1. Medarbejderen har ret til ferie i henhold til Ferielovens bestemmelser.

Stk. 2. Medarbejderen har mulighed for at overføre ferie ved aftale i henhold til protokollat 7.

§ 8. 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 normal løn i henhold til bestemmelserne nedenfor.

Stk. 1. En gravid medarbejder har ret til fuld løn i otte uger før forventet fødsel (graviditetsorlov) og 10 uger efter fødslen (barselorlov). Den gravide skal senest tre måneder før forventet fødsel underrette TV 2 om, at vedkommende er gravid.

Stk. 2. En far/medmor har ret til to ugers orlov med fuld løn i løbet af de første 10 uger efter fødslen. Medarbejderen skal senest 4 uger før det forventede fødselstidspunkt underrette TV 2 om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse.

Stk. 3. En mor har ret til 18 ugers forældreorlov med fuld løn til placering mellem uge 11 og 52 efter barnets fødsel, dog ikke i perioder på under fire uger. Senest seks uger før fraværets afholdelse underrettes TV 2 om tidspunktet for fraværets placering.

Stk. 4. En far/medmor har ret til 14 ugers forældreorlov til placering mellem uge 11 og 52 efter barnets fødsel, dog ikke i perioder på under fire uger. Senest seks uger før fraværets afholdelse underrettes TV 2 om tidspunktet for fraværets placering.

Stk. 5. Den gravide kan, såfremt hun ønsker det, aftale, at de fire af de otte uger (graviditetsorlov) i henhold til stk. 1 afholdes efter fødslen. TV 2 og den gravide skal senest tre måneder før forventet fødsel afklare dette. De fire uger placeres samlet mellem uge 11 og uge 52 efter fødslen, så vidt muligt i ugerne 11-14.

Stk. 6. 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. 7. TV 2s pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er - bortset fra fuld løn i uge 8-5 før forventet fødsel, jf. stk. 1 - betinget af, at medarbejderen er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til TV 2.

Stk. 8. Hvis en tidsbegrænset ansat medarbejder er påbegyndt afholdelse af orlov efter stk. 1 og/eller stk. 2 (**dog** 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen for mor, og 2 uger indenfor de første 14 uger efter fødslen for far eller medmor) på tidspunktet for ophøret af den tidsbegrænsede ansættelse, har medarbejderen ret til at få sin ansættelse forlænget med sædvanlig fuld løn (basisløn, personligt tillæg og gennemsnitligt genetillæg), under forudsætning af, at den samlede tidsbegrænsede ansættelsesperiode som minimum har været af 12 måneders uafbrudt varighed og med en arbejdstid svarende til minimum 25 timer pr. uge i gennemsnit, og forudsat TV 2 vil kunne opnå fuld dagpengerefusion (jf. § 8, stk. 7 i overenskomsten).

For moderen forlænges ansættelsen i op til 18 uger efter fødslen, og for fædre/medmødre forlænges ansættelsen med op til 6 uger, dog senest til 18 uger efter fødslen.

Denne bestemmelse gælder tilsvarende ved adoption, jf. § 8, stk. 6 i overenskomsten.

En forlængelse af en tidsbegrænset ansat medarbejders ansættelse i forbindelse med graviditets-, barsels-, fædre- eller forældreorlov anses ikke for at udgøre en selvstændig forlængelse i henhold til § 1, stk. 3 i overenskomsten.

§ 9. 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 kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes to første sygedage; arbejdstidsnormen reduceres på førstedagen med den vagtsatte tid, mens den på andendagen nedskrives med en standarddag (pt. 7,36 timer). TV 2 kan kræve dokumentation for sygdommen, om det skønnes fornødent.

§ 10. Kørsel, rejser, udlæg m.v.

Medarbejderens kørsel, udlæg m.v. fastlægges i overensstemmelse med TV 2s rejsepolitik, som er tilgængelig på TV 2s intranet.

§ 11. Oplæring og uddannelse

Stk. 1. For at sikre TV 2 et højt professionelt niveau forpligter TV 2 sig til at gennemføre den nødvendige oplæring af nyansatte medarbejdere. Ved oplæring forstås, at medarbejderen bibringes den kunnen, viden og indsigt, der er nødvendig for at udføre funktionen.

Stk. 2. Uddannelse er et fælles anliggende med fælles ansvar for ledelse og medarbejdere.

Stk. 3. Medarbejdere på oplæring eller uddannelse får fuld løn og alle udgifter i forbindelse med uddannelse betalt. Deltagelse i uddannelse medfører ikke bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 4. Efter hvert års ansættelse har medarbejderen adgang til 5 dages uddannelse. En uddannelsesdag fastsættes som en standarddag i arbejdstidsnormen, medmindre andet aftales i det konkrete tilfælde. Ved fratrædelse bortfalder ikke anvendt uddannelsesetid. Har medarbejderen og TV 2 ikke aftalt et uddannelsesforløb ved afviklingsårets afslutning, bortfalder uddannelsesdagene.

Stk. 5. Medarbejdere, der har haft fravær pga. barsel/forældreorlov i 6 mdr. eller mere, kan i en periode på 12 måneder efter tilbagevenden uddanne sig yderligere i 3 dage.

Stk. 6. Forskudsvis anvendelse af uddannelsesetid kan finde sted efter aftale.

Stk. 7. Overenskomstens parter forpligter sig til i fællesskab og til stadighed at videreudvikle bestående uddannelsesaktiviteter, samt afdække, analysere og løse uddannelsesbehov.

Stk. 8. TV 2 afsætter i overenskomstperioden samlet 1,9 mio. kr. pr. år til uddannelse af medarbejderne.

Stk. 9. TV 2 P&C udarbejder en årlig oversigt over anvendelsen af de overenskomstbundne midler.

Kurser af generel interesse, som sættes i værk af TV 2, tilbydes medarbejderne ved åbent opslag.

Stk. 10. Ledelsen indkalder hvert år hver enkelt medarbejder til en samtale om personlig udvikling. Samtalerne er et forum, hvor ledelse og medarbejder taler om den enkeltes situation, opgaver/placering på arbejdspladsen, ønsker og forventning. I forbindelse med udviklingssamtalen drøftes planer for uddannelse. Udviklingssamtalerne kan lægges uafhængigt af lønforhandlingerne.

Stk. 11. Hvis en medarbejder og TV 2 ikke ved den årlige MUS aftaler et uddannelsesforløb, kan medarbejderen bruge de fem uddannelsesdage til selv at planlægge en uddannelsesuge. TV 2 skal stille uddannelsesdagene til rådighed, men er ikke forpligtet til at betale kursusafgifter eller andre omkostninger.

Tillidsrepræsentanterne kan, evt. sammen med en repræsentant fra ledelsen, inddrages i drøftelserne, hvis medarbejderen og TV 2 for andet år i træk, efter et konkret forslag fra en af parterne, ikke kan blive enige om et af de nævnte uddannelsesforløb.

Hvis en leder ønsker at gøre brug af en eller flere uddannelsesdage til en gruppe eller en hel afdeling, skal tillidsrepræsentanten orienteres forinden.

§ 12. 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. TV 2 erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle fjernsynsrettigheder til det tjenstligt producerede udsendelsesstof og kan således frit benytte dette i ind- og udland i egne som andre fjernsynsorganisationers udsendelser samt i øvrigt overalt, hvor dette måtte have hjemmel i lovenes undtagelsesbestemmelser.

Stk. 3. TV 2 har herudover, for så vidt angår faste billeder, retten til presse- og udstillingsbrug af disse i forbindelse med omtale af TV 2s virksomhed. Herudover har TV 2 retten til brug af disse billeder i TV 2s egne publikationer.

Stk. 4. Ved salg til fjernsynsbrug af TV 2s nyheds- og aktualitetsstof skal medarbejderne have del i indtægten. Vilklårene herfor er nærmere aftalt i protokollat 4.

Stk. 5. Medarbejderne har ret til at benytte stoffet uden for fjernsyn, men denne ret kan dog kun udnyttes efter forudgående skriftligt samtykke fra TV 2 i det enkelte tilfælde.

Stk. 6. Under eventuel konflikt i henhold til § 21 mellem TV 2 og Dansk Journalistforbund må genudsendelse af udsendelser, som medarbejderne har ophavsretten til, ikke finde sted.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1. For opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler, idet der med hensyn til varsel er aftalt en forlængelse på to måneder for begge parter, dog undtaget i en prøvetid på ni måneder.

Opsigelse kan herefter senest finde sted med følgende opsigelsesvarsler:

| <u>Ansættelsesperiode</u> | <u>TV 2</u> | <u>Medarbejderen</u> |
|---------------------------|-------------|----------------------|
| 0 mdr. - 6 mdr. | 1 md. | 1 md. |
| 6 mdr. - 9 mdr. | 3 mdr. | 1 md. |
| 9 mdr. - 3 år | 5 mdr. | 3 mdr. |
| 3 år - 6 år | 6 mdr. | 3 mdr. |
| 6 år - 9 år | 7 mdr. | 3 mdr. |

9 år -

8 mdr.

3 mdr.

For medarbejdere, som bliver fastansat i tilknytning til en tidsbegrænset ansættelse, modregnes den tidsbegrænsede ansættelse i prøvetiden, forudsat fastansættelsen omhandler samme funktion. Ved fastansættelse af freelancere, der indenfor de sidste 24 måneder har præsteret mere end 2000 timer for TV 2 i samme funktion, er der ingen prøvetid.

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 (undtaget ansættelsesforhold i prøvetiden). Lykkes det ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende funktionelt og/eller geografisk.

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

Stk. 5. Såfremt afskedigelser er begrundet i TV 2s forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage, før opsigelse agtes afgivet med henblik på, at TV 2s ledelse 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 og/eller geografisk. TV 2s 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 § 16 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 TV 2s eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem TV 2 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 TV 2 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.

§ 14. Samarbejde

Stk. 1. Medarbejderne vælger otte tillidsrepræsentanter, som er berettiget til at forelægge de ansatte medarbejders synspunkter for virksomhedens ledelse. Tillidsrepræsentanterne udpeger to af tillidsrepræsentanterne til at være ledelsens kontaktpersoner i generelle anliggender.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver for TV 2 i arbejdstiden. Endvidere tilsikres de ret til at deltage i delegeretmøder og tillidsrepræsentantstævner og -kurser i arbejdstiden. De enkelte tillidsrepræsentanters månedsnorm kan nedskrives efter aftale.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller virksomhedens ledelse måtte ønske det. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når resultatet er meddelt TV 2s ledelse.

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

Stk. 5. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, medmindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelse kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 16 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges TV 2 at genansætte tillidsrepræsentanten. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed seks måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratrædelse fra posten.

§ 15. Husaftaler

I overensstemmelse med overenskomstens karakter af rammeaftale indgås husaftale mellem parterne. Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanterne kan kræve forhandlinger optaget herom. Eventuelle tvivlsspørgsmål kan indbringes for Fagligt Fællesudvalg. En sådan husaftale får først gyldighed, når den er godkendt af overenskomstens parter.

§ 16. 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 TV 2 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 muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen.

Stk. 4. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bød. 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. Tillidsrepræsentanterne 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.

§ 17. Elever og praktikanter

Stk. 1. For journalistpraktikanter fastsættes løn- og ansættelsesvilkår som formuleret i protokolat 5.

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

| 2022 | 2023 | 2024 | |
|-------|--------|--------|--------|
| 1. år | 15.346 | 16.037 | 16.598 |
| 2. år | 16.857 | 17.616 | 18.232 |
| 3. år | 18.499 | 19.331 | 20.008 |
| 4. år | 19.130 | 19.991 | 20.691 |
| 5. år | 19.760 | 20.649 | 21.372 |

Pr. 1. marts 2025 følger alle lønforhøjelser uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund indgået ved overenskomstfornyelsen i 2025.

Eleverne holder møder på arbejdspladsen med deres vejleder efter samme principper som praktikantmøder for journalistpraktikanter.

Eleverne er omfattet af overenskomstens §§ 3, 5, 7, 9, 10 og 12. For varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længder på arbejdsdagene samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid ydes der til den enkelte elev en uges frihed med fuld løn pr. år. Afviklingen eller afkøb af ugen aftales mellem ledelse og medarbejder.

TV 2 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.

§ 18. Ny teknologi

Stk. 1. Ved indførelse af ny teknologi, som får direkte eller indirekte indflydelse på medarbejdernes arbejdsforhold, nedsættes et særligt udvalg. Dette udvalg sammensættes med lige mange repræsentanter udpeget af ledelsen og medarbejderne, idet tillidsrepræsentanten er født medlem på medarbejdersiden.

Udvalget skal orienteres om ledelsens planer på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Et hovedsigte med udvalgets arbejde er at skabe et åbent samarbejde om indførelse af ny teknologi som forudsætning for en høj kvalitet i arbejdet og en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Udvalget sikres medindflydelse med hensyn til personalepolitikken i forbindelse med indførelsen af den ovenfor nævnte teknologi. Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale.

Stk. 2. Hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret tilrettelæggelse af arbejdet, behandler udvalget muligheden for at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde og afdækker, om der er behov for uddannelse og omskoling. Hvis dette skønnes nødvendigt, aftales retningslinjer for gennemførelse af en sådan omskoling/uddannelse.

§ 19. Sabbat

Stk. 1. Fastansatte medarbejdere tildeles for hvert 2. års ansættelse 2 ugers tjenestefrihed (sabbat) med løn. Tildelingen for nyansatte sker dog først efter 6 års ansættelse, hvor der tildeles 4 uger. Derefter sker tildelingen hvert 2. år.

Friheden (sabbatten) placeres efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen fleksibelt i perioder på mindst én og maksimalt 6 ugers varighed.

Ved tildeling af sabbat for hver 2 års ansættelse kan medarbejderen ikke opnå ret til mere end 6 ugers tjenestefrihed.

Note: Hvis fastansættelse sker i forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, medregnes denne. 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.

Overgangsbestemmelse:

Sidste tilskrivning af sabbat sker den 28. februar 2023.

For alle medarbejdere med mere end 2 års ansættelse opgøres tilgodehavende sabbat pr. 28. februar 2023 og tilskrives den enkelte medarbejder.

For medarbejdere med mere end 2 års - men mindre end 6 års – anciennitet på overenskomsten, vil der ske udbetaling af tilgodehavende sabbat med aprillønnen 2023.

Medarbejdere med mere end 6 års anciennitet på overenskomsten, kan vælge at afholde tilgodehavende sabbat efter aftale med nærmeste leder. Afholdelse af sabbat skal ske før den 31. august 2025. Herefter vil eventuel tilgodehavende sabbat blive udbetalt med lønnen for september måned 2025. Sabbatbestemmelsen i overenskomstens § 19 bortfalder herefter, og § 19a bliver til § 19.

19a Fritvalgsordning

Stk. 1. Den enkelte medarbejder indgår i en fritvalgsordning, hvor medarbejderen hvert år optjener 10 dages frihed - fritvalgsdage.

Ud af disse dage ydes 5 dage med fuld løn pr. år til den enkelte medarbejder for varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længde på arbejdsdagene samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid.

Optjeningen sker i perioden 1. september til 31. august, med første optjeningsår startende 1. september 2023. Ved forskudt ansættelse og fratrædelse i forhold til optjeningsperioden tilskrives dagene forholdsmæssigt.

Fritvalgsordningen kan bruges til:

- Afholdelse og opsparing af fridage (fritvalgsdage)
- Udbetaling af fritvalgsdage én gang årligt
- Indbetaling til pension
- Fra det fyldte 40. år kan der overføres 1 uge til senioraftalen (§ 20 seniorfritvalgsdage) pr. optjeningsperiode.

For at sikre mest mulig fleksibilitet for den enkelte medarbejder, kan medarbejderen vælge mellem 8 pakker med ovenstående indhold:

| | |
|----------|---|
| Pakke 1: | 5 fritvalgsdage + 5 fritvalgsdage til udbetaling |
| Pakke 2: | 10 fritvalgsdage til udbetaling |
| Pakke 3: | 10 fritvalgsdage |
| Pakke 4: | 5 fritvalgsdage + 5 fritvalgsdage til pensionsindbetaling |
| Pakke 5: | 10 fritvalgsdage til pensionsindbetaling |
| Pakke 6: | 5 fritvalgsdage + 1 senioruge |
| Pakke 7: | 1 senioruge + 5 fritvalgsdage til udbetaling |
| Pakke 8: | 1 senioruge + 5 fritvalgsdage til pensionsindbetaling |

Stk. 2. Medarbejderen vælger hvert år mellem 1. og 30. april forud for udløbet af den igangværende optjeningsperiode, første gang 30. april 2024, og udmøntningen sker med virkning fra den 1. september (hvis der er tale om opsparring af fritvalgsdage eller seniordage) og i forbindelse med lønudbetalingen for september måned (hvis medarbejderen måtte vælge udbetaling af fritvalgsdage eller pensionsindbetaling).

Såfremt medarbejderen ikke har foretaget valg senest den 30. april, vil medarbejderen automatisk blive tildelt pakke 1. Medarbejdere, der tiltræder i perioden fra 1. maj til 31. august tildeles en forholdsmæssig optjening som fritvalgsdage.

Stk. 3. Såfremt medarbejderen ikke har afholdt sine valgte fritvalgsdage ved en afholdelsesperiodes udløb (31. august), overføres disse til næste afholdelsesperiode.

Medarbejderen kan maksimalt akkumulere 25 fritvalgsdage i fritvalgsordningen.

Stk. 4. Hvis overførslen af fritvalgsdage medfører, at medarbejderen overstiger det maksimale antal akkumulerede fritvalgsdage i henhold til stk. 3, sker der automatisk udbetaling af fritvalgsdage over det fastsatte maksimum.

Fritvalgsdage udbetales efter beregningen angivet i protokollat 6. Udbetalte fritvalgsdage er ikke pensionsberettigede.

Stk. 5. Afholdelse af fritvalgsdage sker efter aftale med nærmeste leder under hensyntagen til virksomhedens drift.

Stk. 6. Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke betaling af ekstra arbejdsgiverbidrag.

Stk. 7. Ved fratrædelse opgøres tilgodehavende fritvalgsdage (herunder forholdsmæssigt for indværende optjeningsperiode), og ikke afholdte fritvalgsdage udbetales som løn sammen med den sidste lønudbetaling efter beregningen angivet i protokollat 6.

§ 20. Senioraftale

Stk. 1. TV 2 ønsker at fastholde medarbejderne og sikre deres motivation og engagement samt den personlige og faglige udvikling gennem hele ansættelsen.

Stk. 2. Denne ordning er gældende for alle medarbejdere fra den måned, de fylder 62 år.

Stk.3. Fra det år medarbejderen fylder 62 år, indeholdes der i MUS en drøftelse om medarbejderens seniortid på TV 2. Samtalen tager udgangspunkt i MUS-skemaet.

Stk. 4. En medarbejder kan efter aftale med nærmeste leder komme på nedsat arbejdstid.

Medarbejdere, der får nedsat arbejdstid, omfattes af følgende forudsætninger:

- 1) Medarbejderen indbetaler normalt pensionsbidrag (4 %) af den fulde gage op til pensionsloftet, ligesom TV 2 indbetaler normalt pensionsbidrag (11 %) af den fulde gage op til pensionsloftet (se § 6).
- 2) Forud for overgangen til nedsat arbejdstid fastsættes rammerne for arbejdets tilrettelæggelse, herunder opgørelsesperiodens længde m.v. Overarbejde optjenes i forhold til den nedsatte arbejdstid under hensyntagen til opgørelsesperioden. Mulighederne for nedsat arbejdstid fremgår af protokollat 8.

Aftalen om nedsat tid kan gælde resten af ansættelsesperioden.

Stk. 5. En seniormedarbejder kan vælge vagter fra, der enten starter før kl. 06.00 eller slutter senere end kl. 23.00. Begge typer af vagter kan ikke fravælges. Dette aftales for et år ad gangen på den årlige MUS.

Der kan forekomme indkaldelser i særlige tilfælde.

Stk. 6. Fra det fyldte 40. år kan en medarbejder opspare sabbatuger til afholdelse, når medarbejderen har nået den i stk. 2 nævnte alder.

Ved afvikling har medarbejderen ret til at afvikle det opsparede antal uger tillagt 100%, dog maksimalt tillagt 10 uger.

Medarbejderen har ret til at placere de opsparede uger som den sidste del af ansættelsesforholdet.

Anden placering kan kun ske efter aftale med TV 2.

Hvis medarbejderen opsiger sin stilling med normalt varsel for at tiltræde en anden stilling udenfor TV 2, kan medarbejderen maksimalt afholde 6 af de opsparede sabbatuger* inkl. de supplerede uger. De resterende uger udbetales på fratrædelsestidspunktet.

Hvis medarbejderen afskediges inden afvikling af de opsparede sabbatuger* har fundet sted, udbetales alle uger udover 6 uger. Er medarbejderen indtrådt i seniortiden iht. stk. 2, udbetales tillige de af TV 2 supplerede uger.

Ved dødsfald udbetales alt opsparet sabbat*. Er medarbejderen fyldt 62 år, udbetales tillige de af TV 2 supplerede uger.

Stk. 7. Medarbejderen kan én gang inden seniortiden fortryde den opsparede sabbat. I denne situation kan sabbatten frigives, dog kan der max. afholdes 6 uger inkl. almindelig opsparet sabbat. Alle øvrige uger afregnes til fuld og endelig afgørelse. Retten til at opspare sabbat til seniorsabbat bortfalder, når medarbejderen har fortrudt én gang.

Stk. 8. Medarbejderen kan indgå aftale om freelancetilknytning på TV 2 efter sidste arbejdsdag.

Stk. 9. Medarbejderen har ret til uddannelse iht. § 11.

*= Fra 1. september 2023 erstattes "sabbatuger" og "sabbat" med "seniordage" og "senioruger", og stk. 7 erstattes med følgende:

Stk. 7. Medarbejderen kan én gang inden seniortiden fortryde de opsparede seniorfritvalgsdage (tidligere seniorsabbat). I denne situation kan seniorfritvalgsdage frigives, dog kan der max. afholdes 6 uger inkl. evt. almindelig opsparet fritvalg. Alle øvrige uger afregnes til fuld og endelig afgørelse. Retten til at opspare seniorfritvalgsdage bortfalder, når medarbejderen har fortrudt én gang.

§ 21. 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.

§ 22. Varighed

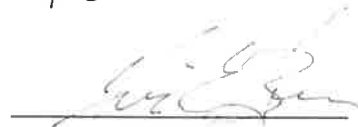
Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og gælder til og med den 28. februar 2026. Hvis den ikke inden udløbet er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre ét år ad gangen, indtil den med tre måneders varsel opsiges til udgangen af en februar måned.

Odense, den

Århus, den 1/2 2023



Anne Engdal Stig Christensen
TV 2 DANMARK A/S



Henrik Bruun
Dansk Journalistforbund

PROTOKOLLAT 1 - Orlov

Der kan efter aftale indrømmes de enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole eller tilsvarende uddannelsesinstitutioner eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Der vil ligeledes blive set velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år.

Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med TV 2. Medarbejderen har efter endt orlov krav på at tilbagevende til en passende stilling på samme arbejdssted i TV 2.

Der indgås i hvert enkelt tilfælde en skriftlig aftale mellem TV 2 og medarbejderen om:

- start- og slutdato for orloven,
- vilkår for tilbagevenden til en passende stilling på samme arbejdssted.

PROTOKOLLAT 2 - Arbejdstid

Overenskomstparterne er enige om følgende punkter i fortolkningen af overenskomstens § 3 vedrørende arbejdstid:

TV 2 kan modregne i medarbejdernes afspadseringstilgodehavende, herunder konvertere afspadseringsdage til arbejdsfrie dage. Dette gælder dog ikke afspadsering placeret af medarbejderen selv, jf. overenskomstens § 3, stk. 2, medmindre andet aftales.

I normperioden kan der imellem TV 2 og medarbejderen indgås aftale om, at eventuel undertid anvendes til 1) arbejde, 2) afspadsering eller 3) overføres til næste normperiode. Medarbejderen skal tage initiativ til at dette afklares inden normperiodens udløb.

TV 2 er ved normperiodens udløb berettiget til at modregne eventuel ikke disponeret undertid i medarbejderens opsparede afspadseringstilgodehavende.

Ved undertid forstås forskellen imellem antallet af præsterede arbejdstimer og den aftalte norm.

Vagtskema skal foreligge senest den 20. i måneden forud.

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

Tillidsrepræsentanterne fra Odense og København har ret til, hvis der vurderes at være et behov herfor, at mødes med et medlem af Nyhedernes chefredaktion i Odense samt København for at analysere og evaluere og eventuelt fremsætte forslag til forbedringer af arbejdets tilrettelæggelse – herunder anvendelse af kortere vagter og uvarslede indkaldelser. Tilsvarende kan Nyhedernes chefredaktion indkalde til et sådant møde. Mødedeltagerne kan til brug for mødet forlange at få udleveret relevant materiale og få indsamlet relevant data, f.eks. anvendelse af forskellige vagtlængder og antallet af uvarslede indkaldelser over en repræsentativ periode.

Vagtskemaet opererer med:

- 1) Arbejdsdage
- 2) Arbejdsfrie dage
- 3) Afspadseringsdage/feriedage

To måneders arbejdsperioden kan fordeles forskudt, således at ikke alle medarbejdere har samme start på en to måneders periode.

PROTOKOLLAT 3 - Jobbeskrivelser m.m.

Parterne er enige om at gøre en aktiv indsats for at fremme ligestillingen mellem mandlige og kvindelige medarbejdere, der er ansat ved TV 2.

Parterne konstaterer, at en aktiv indsats for at fremme ligestillingen også vil være et positivt element i den redaktionelle udvikling.

BILAG 1

Jobbeskrivelser og medarbejdergrupper i TV 2 drift.

- en kommenteret analyse, baseret på informationer fra TV 2-ledelsen.

Generelt:

Intentionerne er at skabe så åben og fleksibel en struktur som muligt uden fastlåste "beskyttede" funktionsområder.

Dette tænkes tilvejebragt på flere måder:

- * Der vil kun være et begrænset antal forskellige medarbejdergrupper, med en bred generel faglig viden og kunnen, og en eventuel specialisering efter personlige evner og ønsker.
- * Inden for de enkelte medarbejdergrupper sikres der i planlægningen jobudvikling i et samspil mellem hensynet til planlægningen og den enkeltes evner og ønsker.
- * Medarbejdergrupperne er ikke indplaceret i et hierarki, men skal i højere grad opfattes som sideordnede kollega-grupper, dvs. lige betydningsfulde for opnåelse af målet om journalistisk kvalitativt bedst mulige indslag og programmer.
- * Produktionsudstyret får en sådan sammensætning og support, at der ikke kræves speciel teknisk uddannelse for at bruge det under normale forhold.
- * Når medarbejdere antages til TV 2, vil der ud over de faglige og kreative kvalifikationer blive lagt stor vægt på egenskaber som: Team-orientering, fleksibilitet, tværfagligt engagement og evne til at identificere sig med intentionerne i TV 2s produktionsstruktur.

Arbejdsområder:

ENG:

Sammensætning og omfang af et ENG-hold vil variere efter opgavens omfang og art. En produktionsplanlægning og koordinering skal tilsikre, at der altid er tilstrækkelig (kvalificeret) bemanning på de enkelte opgaver:

Arbejdsfunktioner (max):

Programmedarbejder
Field-producer
Fotograf
Lys
Lyd

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Producergruppen
Produktionsgruppen
Produktionsgruppen
Produktionsgruppen

STUDIE:

Direkte eller bandede flerkamera studie-produktioner eller EFP.

Arbejdsfunktioner:

Fotografer
Belyser
LydfolkProduktionsgruppen
Floormanager
Studieværter

Ansvarlig gruppe:

Produktionsgruppen
Produktionsgruppen
Producergruppen
Programmedarbejdergruppen

KONTROLRUM:

Arbejdsfunktioner:

Producer/VTR
Billedmixer
CCU
Lyd
Tekst/captions

Ansvarlig gruppe:

Producergruppen
Producergruppen
Produktionsgruppen
Produktionsgruppen
Producergruppen

EDITERING:

Et til en opgave sammensat ENG-hold, eller dele deraf, vil sædvanligvis få mulighed for at færdiggøre opgaven frem til udsendelsesklar master-edit.

Arbejdsfunktioner:

Programmedarbejder
Editor

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Produktionsgruppen

POSTPRODUKTION:

Omfatter arbejdsprocesser, der kan indgå i en produktion ud over optagelser og editering.

Arbejdsfunktioner:

Grafikudarbejdelse/stills
Lyd/toner (audiosweetening,
voiceover, stereobearb. m.m.)
Tekstning (versionering, TH)

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Produktionsgruppen
Programmedarbejdergruppen

PROGRAMFORBEREDELSE:

Arbejdsfunktioner:

Programmedarbejdere
Research
Field-producer

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Programmedarbejdergruppen
Producergruppen

AFVIKLING (CONTINUITY):

Arbejdsfunktioner:

Afviklingsansvarlig
Afviklingsassistent

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Produktionsgruppen

OVERORDNET PRODUKTIONSPLANLÆGNING:

Arbejdsfunktioner:

Programtilrettelæggere
Ressourcefordeling og
koordinering
Systemteknisk driftsansvar
Driftsteknisk vejledning
og support

Ansvarlig gruppe:

Programmedarbejdergruppen
Programmedarbejdergruppen
Servicekoordinatorgruppen
Servicekoordinatorgruppen

HJÆLPEFUNKTIONER:

Arbejdsfunktioner:

Dekoration og rigning

Sminke/frisør
Kostumer
Båndarkiv

Ansvarlig gruppe:

Freelance scenografer og
håndværkere efter behov
Speciale
Udefra efter behov
Speciale (HK)

Medarbejdergrupperne:

Programmedarbejdergruppen:

Omfatter redaktionelle medarbejdere, hovedsageligt beskæftiget med programplanlægning og -prioritering, research, redigering, programtilrettelæggelse og interview/studievært. Deltager i programproduktion i et snævert samarbejde med produktionsgruppen. Baggrund typisk journalistuddannelse, gerne med tv-medie-specialet.

Produktionsgruppen:

Medarbejdere hovedsageligt beskæftiget med kameraarbejde, lys, lyd, editering og afvikling. Baggrund typisk EFG-pressefotografuddannelse eller tilsvarende niveau.

Producergruppen:

Omfatter medarbejdere hovedsageligt beskæftiget med produktionsplanlægning, produktionskoordinering, studie/EFP-afvikling og -styring. Baggrund typisk journalistuddannelse med tv-medie-specialet, EFG-pressefotografuddannelse eller tilsvarende niveau.

Servicekoordinatorgruppen:

Medarbejdere med et godt, systematisk apparatkendskab, hovedsageligt beskæftiget med resourcekoordinering, driftsovervågning og -vejledning. Baggrund kan være EFG-pressefotografuddannelse med supplerende driftsteknisk oplæring hos tv-station eller større produktionsselskab. Baggrund vil typisk være anden teknisk uddannelse eller erfaring.

Kommentarer:

For at en struktur som den beskrevne skal kunne fungere tilfredsstillende, vil der skulle iværksættes en række supplerende traditioner og procedurer, f.eks.

- * Det er ambitionen, at der både skal være et kreativt og kvalitativt højt niveau, samtidig med at medarbejderne i meget høj grad skal have mulighed for at udvikle sig i hele systemet. Heri ligger en modsætning, idet det ekstraordinære og virtuose først kan komme frem, når medarbejderen har opnået en meget høj grad af rutine og eksperimentel erfaring inden for et fagområde. (Et fagområde sædvanligvis = ét fagområde!)

I erkendelse af dette ligger der i strukturen mulighed for differentiering inden for medarbejdergrupperne, enten ved ansættelsen eller gennem den enkelte medarbejders personlige ønsker og udvikling. Men det er ikke givet, at medarbejderens ønsker og udvikling altid er sammenfaldende med virksomhedens, og her kan være en potentiel kilde til mange frustrationer og gnidninger. Der må derfor etableres en løbende evaluering og afvejning af den enkelte medarbejders ønsker og evner i forhold til virksomhedens behov, f.eks. i form af hyppige udviklingssamtaler.

- * En fleksibel sammensætning af ENG-hold er en oplagt og god idé, men da det først og fremmest er noget, virksomheden "tjener på", er det vigtigt, at der opretholdes en hårfin balance omkring "nødvendigt" og "tilstrækkeligt". Der må etableres muligheder for, at medarbejderne

får løbende indflydelse på principperne for bemanningen, f.eks. i form af daglige fællesmøder og "ENG-evalueringer".

- * Foruden de fagspecifikke og tværfaglige kortere uddannelsesforløb, der gennemføres ved ansættelsen, bør der oprettes to former for uddannelse. Dels et antal fagspeciale-specifikke kurser i takt med medarbejdernes erfaringsopbygning og specialisering, dels en kontinuerlig og planlagt on-the-job-træning og -erfaringsudveksling bl.a. på tværs af medarbejdergrupperne og i meget små hold (2-4).
- * I en fleksibel struktur er det ekstra vigtigt, at der for hver opgave er en klar og aftalt ansvarsfordeling. (Det er ikke det samme som arbejdsfordeling!). Der bør indarbejdes rutiner, så alle ansvar og "roller" fordeles, inden opgaverne udføres.
- * Der må etableres en virksomhedskultur, der virker befordrende for dialog mellem medarbejdere, medarbejdergrupper og ledelse, og hvor den enkelte opfatter strukturen som en mulighed for personlig udvikling og tilfredshed fremfor en konstant "kamp" for at blive udvalgt til "de bedste" arbejdsfunktioner.

Normalkontrakt

Indgået mellem TV 2 Danmark A/S
Rugaardsvej 25
5100 Odense C
(i det følgende kaldet TV 2)

og [Initialer]
[Navn]
[Adresse]
[Postnummer] [By]
(i det følgende kaldet Medarbejderen)

Ansættelsesforholdet er omfattet den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og TV 2, samt tilhørende husaftaler.

1. Medarbejderen er ansat fra:
2. Eventuel anciennitet regnes fra dato:
3. Arbejdssted er indtil videre:
4. Arbejdstid:
5. Medarbejderen er ansat som:

I tilfælde af stillings- og funktionsændringer udarbejdes allonge til denne kontrakt.
6. Ved ansættelsen er basislønnen sat til [Basisløn tekst] pr. måned.
7. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud med basislønnen, udgør ved ansættelsen årligt [Personligt tillæg pr. År tekst] eller pr. måned [Personligt tillæg pr. måned tekst].

Genetillæg ydes jf. overenskomstens § 5 og overarbejde afregnes jf. § 3, stk. 2 og 3.

8. Medarbejderen er omfattet af en kollektiv pensionsordning. Som bidrag betaler TV 2 11 % og Medarbejderen 4 % af den fulde gage op til det til enhver tid gældende loft, jf. overenskomstens § 6.

9. Eventuelle, yderligere aftalte vilkår:

Ansættes Medarbejderen som selvtilrettelægger, udarbejdes en allonge til denne kontrakt.

Medarbejderen er ansat som selvtilrettelægger og det påhviler således Medarbejderen selv at tilrettelæg-

ge Medarbejderens arbejdstid, under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider og andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines.

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

Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, herunder tidskompensation, men hvis Medarbejderen beordres på arbejde, eller hvis arbejdet af produktionsmæssige grunde og efter aftale med sin nærmeste chef udføres på tidspunkter, hvor der ydes tillæg, tilkommer der medarbejderen tillæg for ulemper og/eller tidskompensation efter overenskomsten. Hvis medarbejderen konstaterer at opgaverne, fx på grund af sygdom, ikke kan klares inden for 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 bestemmelser om overarbejde.

TV 2 stiller bærbar computer til rådighed for medarbejderen.

De skattemæssige konsekvenser af ovenstående er TV 2 uvedkommende.

10. Medarbejderen har ret til ferie med løn i henhold til ferieloven.
11. Der optjenes 2 ugers frihed med løn pr. år, jf. overenskomstens § 19a.
12. Medarbejderen har ret til løn under sygdom.
13. Der ydes løn under orlov i forbindelse med fødsel og adoption jf. overenskomstens § 8.
14. Der ydes trihed med løn for barns sygdom, jf. overenskomstens § 9.
15. Med hensyn til udrykning som bloddonor, borgerligt ombud, begravelse samt akut behandling henvises der til personalehåndbogen.
16. For opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler, idet der med hensyn til varsel er aftalt en forlængelse på to måneder for begge parter jf. overenskomstens § 13.
Ved tidsbegrænset ansættelse gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler, jf. overenskomstens § 1, stk 3.
17. De første 9 måneder er prøvetid, hvor begge parter i de første 6 måneder kan opsiges ansættelsesforholdet med 1 måneds varsel, mens opsigelsesvarslet derefter er 3 måneder fra TV 2s side og 1 måned fra Medarbejderens.

Tidsbegrænset ansættelse i tilknytning til en fastansættelse modregnes i prøvetiden.
18. Der gøres opmærksom på overenskomstens § 12 vedrørende ophavsret.
19. Medarbejderen har som udgangspunkt ret til at tage bibeskæftigelse. Medarbejderen må dog ikke påtage sig bibeskæftigelse, der er uforeneligt med ansættelsen hos TV 2. Medarbejderen er forpligtet til at orientere sin nærmeste leder ved påtagelse af bibeskæftigelse. Der henvises i øvrigt til TV 2s intranet om bibeskæftigelse.

20. Det påhviler Medarbejderen at iagttage tavshed om sådanne af TV 2s interne forhold, som ifølge sagens natur normalt ikke bør komme til tredjemands kendskab. Desuden gælder, at samtlige skriftlige bilag, som angår TV 2s anliggender, skal opbevares omhyggeligt og ikke komme til uvedkommendes kendskab. Tavshedspligten er også gældende efter, at stillingen er fratrukket, jf. herunder i øvrigt lov om forretningshemmeligheder § 4.
21. TV 2 indbetaler bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og arbejdsskadeforsikring som på tidspunktet for ansættelsen er tegnet hos Codan, samt eventuelle bidrag til ATP i henhold til lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.
22. Medarbejderen har ret til betalt uddannelse, jf. overenskomstens § 11.
23. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Fagligt Fællesudvalg.
24. Medarbejderen er ved fratrædelse af sin stilling - uanset af hvilken årsag - forpligtet til at aflevere alt materiale af intern karakter, der tilhører TV 2. Det bemærkes at der ikke kan udøves tilbageholdsret i noget materiale, der tilhører TV 2.
25. På TV 2s intranet har Medarbejderen adgang til Personalehåndbogen, der er gældende for ansættelsesforholdet. Heraf følger tillige en række yderligere vilkår og pligter. Opdateringer og ændringer vil løbende blive foretaget.

Efter underskrift modtager Medarbejderen automatisk et eksemplar af kontrakten i sin mail.

[Afdeling Leder]
[Afdeling Leder Titel]

[Navn]

TILLÆG TIL NORMALKONTRAKT

Aftalen er indgået mellem TV 2 DANMARK A/S
Rugaardsvej 25
5100 Odense C

og

Medarbejderens navn
Adresse
Postnr. og by
CPR-nr.

Der er for perioden fra den _____ til den _____ aftalt en projektløn/jobløøn på kr. _____ pr. måned jf. overenskomstens § 2, stk. 3 (den skriftlige aftale indgået i henhold til overenskomstens § 2, stk. 3, indskrives her).

Odense, den

, den

TV 2 DANMARK A/S

.....

PROTOKOLLAT 4 – Videreudnyttelse

om videreudnyttelse af tjenstligt produceret udsendelsesstof m.m.

Protokollatet omfatter medarbejdere hos TV 2, ansat i henhold til den mellem TV 2 og Dansk Journalistforbund indgåede overenskomst, og erstatter tillægsaftale af 22. december 1989 om salg af tjenstligt produceret udsendelsesstof med bemærkninger af samme dato samt protokollat 7 i overenskomsten 1996-1998.

§ 1

Stk. 1. Nærværende aftale supplerer overenskomstens bestemmelse om ophavsrettigheder til det tjenstligt producerede udsendelsesstof m.m.

Stk. 2. Parterne er herefter enige om,

- at TV 2 har ret til at udnytte de værker, præstationer og fotografier, der frembringes eller er frembragt som led i ansættelsesforholdet på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder.
- at aftalen ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som TV 2-medarbejderne har i de til enhver tid gældende regler for fordeling af vederlag gennem COPY-DANs forvaltningsstrukturer.

§ 2

I alle aftaler med tredjemand om overdragelse af udnyttelsesrettigheder skal det præciseres, hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, aftaleparten opnår, samt at aftaleparten ikke erhverver rettigheder i videre omfang. Det skal ligeledes præciseres, at anvendelsen skal ske i overensstemmelse med ophavsretslovens bestemmelser om droit moral og kreditering.

TV 2 sikrer, at fornødne vejledninger og standardaftaler udarbejdes.

Overdragelse af videreudnyttelsesrettigheder i forbindelse med co-produktioner og andre aftaler kan ske og honoreres via den i § 8 nævnte rundsum. TV 2 foretager en registrering af co-produktioner og andre aftaler, således at der også på dette punkt er et egnet grundlag for fremtidige forhandlinger om rundsummens størrelse.

Parterne er enige om, at ovenstående indebærer, at TV 2 er berettiget til - såvel i forbindelse med co-produktioner som i andre aftaler - at lade aftaleparten videresælge og/eller videreudleje de erhvervede rettigheder i specificeret omfang. TV 2 forpligter sig til en registrering af disse aftaler, således at omfanget og indholdet af disse aftaler gøres tilgængelige for tillidsrepræsentanten.

§ 3

Inden der tages skridt til forfølgelse af rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem parterne.

Såfremt parterne beslutter at forfølge sagen i fællesskab, anvendes de til enhver tid mellem par-

terne aftalte retningslinjer herfor. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

Denne bestemmelse anvendes tillige ved bedømmelse af, om et pressebillede er brugt til omtale af TV 2s virksomhed eller ej. Er parterne enige om at rejse sagen i fællesskab, anvendes de til enhver tid mellem parterne aftalte retningslinjer herfor.

§ 4

I henhold til denne aftale betaler TV 2 til medarbejderne i overensstemmelse med §§ 5 og 6 for udnyttelse af rettigheder til den del af TV 2s virksomhed, der falder uden for:

- 1) Udsendelsesvirksomheden, dvs. den virksomhed, der består i, at TV 2 selv eller gennem andre fremfører sine programmer offentligt (førsteudsendelse, simultan videreudsendelse, genudsendelse, udveksling og salg til udsendelsesformål inden for TV 2-systemet). Udsendelsesbegrebet omfatter såvel udsendelse via æter, satellit, kabel som andre sammenlignelige fremførelsesformer. Udsendelsesvirksomheden omfatter tillige udgivelse af materialer i tilknytning til programvirksomheden, dvs. materialer der udgives i tids- og indholdsmæssig sammenhæng med enkeltprogrammer/programserier med sigte på at understøtte programvirksomheden. Ved udsendelsesvirksomhed forstås såvel den pågældende virksomhed i Danmark som den pågældende virksomhed i udlandet.
- 2) Udnyttelse af faste billeder og illustrationer for så vidt angår presse- og udstillingsbrug i forbindelse med omtale af TV 2s virksomhed.
- 3) Udnyttelse i henhold til ophavsretslovens undtagelsesbestemmelser.

§ 5

For enhver form for videreudnyttelse af de værker, præstationer og fotografier, der frembringes eller er frembragt som led i ansættelsesforholdet, som falder uden for § 4, betaler TV 2 en royaltysats på 15 % efter fradrag på 20 % til dækning af omkostninger. Royaltysatsen beregnes af omsætningen som bestemt i § 6.

§ 6

TV 2 betaler en årlig minimumsbetaling på kr. 375.000,00 for den i § 5 aftalte royaltysats.

Minimumsbetalingen afregnes halvårligt hver 1. januar og 1. juli, første gang den 1. juli 2008. Hver 1. januar fremsendes en opgørelse over stedfundne salg. Såfremt TV 2s bruttoomsætning for videreudnyttelse efter § 5 i et kalenderår andrager mere end 3 mio. kr., oppebærer medarbejderne tillige royaltysats af den del af omsætningen, der overstiger 3 mio. kr., beregnet i overensstemmelse med § 5.

Samtidig med afregningen udleveres specifikation for det afregnede beløb.

Dansk Journalistforbunds repræsentanter skal have adgang til oplysningerne om salgsprincipperne og den løbende registrering af stedfundne salg.

TV 2 afregner medarbejdernes andele af vederlagene til Dansk Journalistforbund, der påtager sig ansvaret for midlernes administration og anvendelse.

§ 7

Herudover betaler TV2 en rundsum på 1.000.000 kr. pr. år for den videreudnyttelse, der falder uden for § 4, men som ikke afregnes gennem den i henhold til §§ 5 og 6 fastsatte royalty. Rundsummen pristalsreguleres (i henhold til Danmarks Statistiks forbrugerindeks pr. 1. marts 2011) en gang årligt – første gang den 1. marts 2012. Pr. 1. marts 2023 udgør rundsummen kr. 1.261.689, inkl. regulering.

§ 8

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

§ 9

Uoverensstemmelse om forståelsen af nærværende aftale eller brud på aftalen behandles i overensstemmelse med § 16 i den mellem parterne indgåede overenskomst.

§ 10

Vedrørende fornyelse og varighed af aftalen, herunder overdragelse af uspecificerede rettigheder, henvises til §§ 21 og 22 i den mellem parterne indgåede overenskomst.

PROTOKOLLAT 5 – Journalistpraktikanter

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinjerne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitetscenter på redaktionerne i en periode på 18 eller 12 måneder.

Stk. 2. Der er endvidere enighed om, at denne aftale tillige finder anvendelse for studerende fra DMJX kommunikationsuddannelsen, der indgår aftale om praktikanttjeneste på redaktionerne i det 6. semester.

§ 2. Praktikantkontrakt

Før praktiktidens start oprettes mellem praktikstedet og praktikanten en kontrakt.

§ 3. Praktikantforhold

Stk. 1. Der skal bestå et rimeligt forhold mellem antallet af praktikanter og de til en redaktion knyttede uddannede medarbejdere, hvorved forstås, at der skal være mindst én uddannet medarbejder pr. journalistpraktikant.

Stk. 2. For fotojournalistpraktikanter gælder, at der skal være mindst én uddannet presse-fotograf/fotojournalist pr. fotojournalistpraktikant.

Stk. 3. For andre praktikanter skal der være mindst én uddannet eller på anden vis kvalificeret medarbejder inden for pågældende felt pr. praktikant.

Stk. 4. Praktikanten må under ferie, sygdom, afspadsering, orlov m.m. ikke arbejde uden hjælp og tilsyn fra en uddannet. I akutte tilfælde kan praktikanten dog arbejde alene i højst to dage.

§ 4. Praktikantvejledning og uddannelse af praktikantvejledere

Stk. 1. Praktikanten følges af en af praktikstedet udpeget praktikantvejleder, der besidder den nødvendige faglige kompetence. Vejlederen skal gennemføre den af parterne anerkendte uddannelse for praktikvejledere. Dette bør være sket senest et halvt år efter vejlederens tiltræden.

Stk. 2. Alternativt til den anerkendte uddannelse kan arbejdspladsen selv tilbyde og gennemføre en uddannelse for praktikvejledere. Denne uddannelse bør have samme indhold og tidsmæssige omfang som den anerkendte uddannelse. (se bilag B)

Stk. 3. Praktikantvejlederen skal sikres den fornødne tid til at varetage praktikantvejlederarbejdet, herunder drøftelse af uddannelsesmæssige spørgsmål med praktikanten.

§ 5. Praktikdage

Stk. 1. Praktikanten kan - på arbejdsdage og uden lønafkorting - deltage i møder arrangeret af vedkommendes uddannelsesinstitution i et omfang af en dag pr. halvår regnet i gennemsnit i praktikperioden.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter hertil betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne.

Stk. 3. Eventuelle praktikdage ud over de nævnte kan finde sted uden for arbejdstiden, og der peges i den forbindelse på muligheden for, at virksomheden refunderer rejseudgiften med billigste, offentlige transportform.

Note: I den udstrækning praktikanter fra uddannelsen på Roskilde Universitetscenter efter studieordningen omfattes af en bestemmelse om op til tre praktikdage pr. semester, søges arbejdstiden tilrettelagt, så deltagelse i praktikdage ud over en dag pr. halvår kan foregå i fritiden.

§ 6. Arbejdsforhold

Praktikantens arbejdstid lægges efter samme retningslinjer som for uddannede medarbejdere på den gældende overenskomst.

§ 7. Udstyr

Virksomheden er ansvarlig for tilstedeværelsen af det nødvendige udstyr og arbejdsredskaber.

§ 8. Lønforhold

Stk. 1.

Alle lønforhøjelser følger uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Praktikantens løn udgør således

Pr. 1. marts 2023 kr.14.839.

Pr. 1. marts 2024 kr. 15.359.

Stk.2. Lønnen udbetales månedsvist forud.

Stk. 3. Der kan ikke ydes personligt tillæg.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Idet Ferieloven i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for Ferielovens §§ 5, stk. 1 og 2, § 6, stk. 2, § 16, stk. 1, 2 og 4.

Stk. 2. Praktikanterne holder i løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder ferie med løn i i alt 37,5 dage. Det svarer til 2,08 dag pr. beskæftiget måned. Praktikanter med en samlet praktiktid på 12 måneder holder således 25 feriedage i løbet af praktikperioden. Af feriedagene skal mindst 15 dage gives i sammenhæng i en hovedferieperiode (1. maj til 30. september). De øvrige 22,5 dage (henholdsvis 10 dage for praktikanter med 12 måneders samlet praktiktid) kan efter aftale mellem praktikanten og virksomheden gives samlet eller delt i hele uger.

Stk. 3. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Det i Ferielovens § 16, stk. 1, nævnte ferietillæg på 1 % af den ferieberettigede løn udbetales samlet ved praktikperiodens ud-

løb.

Stk. 4. Praktikanten, der ved praktikperiodens start medbringer bevis for feriepengetilgodehavende fra tidligere ansættelsesforhold til udbetaling i det pågældende ferieår, skal have dette attesteret med henblik på udbetaling.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 4 medfører ingen modregning i praktikantens løn under afholdelse af ferie i praktikperioden.

§ 10. Barsel

Stk. 1. En praktikant, der i henhold til lovgivningen har orlov i forbindelse med fødsel og adoption, er berettiget til fuld løn på samme vilkår som fastansatte i henhold til overenskomstens § 8.

Stk. 2. Praktikanten har ret til at genoptage praktikperioden efter endt orlov. Medmindre andet aftales med praktikanten og dennes studiested forlænges praktikperioden med det antal uger, som praktikanten har haft orlov, og placeres efter nærmere aftale med TV 2.

§ 11. Læringsdage og læringsplaner

Stk. 1. I denne bestemmelse forstås ved:

Læringsplan: Dokument, der beskriver personlige udviklingsmål samt dertil knyttede fokusområder for hele eller en del af praktiktiden.

Læringsdage: Dage, der har et uddannelsesformål, hvor praktikanten ikke er underlagt produktionskrav, og som der kan disponeres over i praktikantens læringsplan.

Stk. 2. Praktikanttjenesten skal sikre praktikanten en alsidig deltagelse i normale journalistiske arbejdsopgaver på redaktionen. Praktikantens arbejde følges af redaktøren eller kompetente redaktionelle medarbejdere.

Stk. 3. Praktikstedet udarbejder en personlig læringsplan, som løbende revideres, f.eks. i forbindelse med ændringer i arbejds- og redaktionsområde. Af læringsplanen kan det fremgå, hvilke fokusområder praktikanten skal have for perioden og hvornår eventuelle læringsdage er placeret i perioden. Det anbefales, at læringsplaner udarbejdes/justeres for tre måneders perioder.

Stk. 4. Læringsdage svarer til gennemsnitlig mindst 1 dag pr. måned. Dagene gives som hele dage. Bilag A indeholder eksempler på indhold til læringsdagene.

Stk. 5. Praktikanten modtager løbende systematisk feedback på sit arbejde. Den gives af enten vejlederen, kvalificeret kollega eller nærmeste leder. På praktikantens foranledning kan praktikanten minimum en gang pr. måned få en individuel feedbacksamtale.

§ 12. Flytning

Stk. 1. Efter forudgående aftale betaler virksomheden flytning af telefon samt mindst 50 % af praktikantens dokumenterede udgifter til flytning mellem uddannelsesinstitutionen og praktikstedet.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter til beordret flytning mellem forskellige uddannelses-

steder inden for virksomhedens område betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne.

§ 13. Arbejdskonflikter

Praktikanter kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

§ 14. Klager

Uoverensstemmelse kan forelægges vedkommende Faglige Fællesudvalg.

§ 15. Varighed

Gyldigheden af dette protokollat følger i det hele den imellem TV 2 DANMARK A/S og Dansk Journalistforbund til enhver tid indgåede overenskomst.

Bilag A til protokollat 5: Eksempler og forslag til indhold af læringsdage – ikke udtømmende liste:

- Studieture
- Læse op på teori, f.eks. interviewteknik
- Reflektere over hvordan en given opgave er blevet løst og drøfte refleksionen med redaktør
- Deltage i byråds- regions- eller Folketingsmøder, følge en dag i dommervagten og lignende offentlige og relevante møder/processer til forståelse/baggrund
- Praktikdage jf. overenskomstens bestemmelser herom tæller som læringsdage
- Systematisk feedback jf. § 11, stk. 5
- Deltage i konferencer og al anden form for kursusvirksomhed, såvel intern som ekstern samt al anden form for praktisk eller teoretisk kursusdeltagelse
- Praktikantdage arrangeret af praktikstedet eller flere praktiksteder i fællesskab
- Arbejdsrapport
- Virksomhedsbesøg
- Introdage
- Følvagter
- Efterkritik
- Og lignende hvor der ikke er knyttet et produktionskrav til praktikantens deltagelse

Bilag B til protokollat 5 om praktikantvejlederuddannelsen:

Den af parterne anerkendte og i 2016 af DJ og Danske Medier i fællesskab udbudte praktikantvejleder-uddannelse indeholder ved denne aftales indgåelse to adskilte kursusdage – hvor deltagerne får opgaver, som skal afprøves/løses i den mellemliggende periode.

Underviserne har dokumenteret erfaring med undervisning i det emne, de underviser i.

Kurset er tilrettelagt som en vekselvirkning mellem oplæg, erfaringsudveksling og øvelser.

Kurset introducerer en skabelon til en individuel læringsplan, der som udgangspunkt skal udarbejdes/revideres i samarbejde mellem praktikanten og praktikantvejleder eller nærmeste kollega fire gange om året.

I arbejdet med skabelonen kan indgå individuelle faglige mål, planlægning af læringsdage og fokus på udviklingsmål eksempelvis interviewteknik, storytelling, vinkling.

Derudover er der to moduler på uddannelsen:

Modul 1: Feedback, hvor deltagerne bliver trænet i at give feedback på et produkt og personlig feedback (den svære samtale).

Modul 2: Deltagerne bliver introduceret for facetter af coaching lige fra konkrete spørgeteknikker

til psykologien og virkemidlerne i effektiv kommunikation.

Ved endt uddannelse får deltagerne et diplom, hvor underviserens navne og kursets emner er listet op som giver praktikantvejlederen mulighed for at bruge uddannelsen på en eventuelt ny arbejdsplads.

Hensigtserklæring i forbindelse praktikantaftale

Parterne er enige om, at det er stærkt ønskeligt at genindføre 18 måneders praktikforløb på DMJX.

Parterne er desuden enige om, at TV 2 DANMARK og TV2 Regionerne fra det tidspunkt hvor DMJX's nuværende forsøgsordning med 12 mdrs. praktikforløb enten overgår til at være permanent eller der sker genindførelse af 18 måneders praktikforløb, kun vil udbyde praktikperioder svarende til bekendtgørelserne på de enkelte uddannelsesinstitutioner – DMJX, SDU samt RUC. Fra dette tidspunkt erstattes den nuværende § 1, stk. 1 i overenskomstens (enslydende for TV2 Danmark og TV2 Regionerne) protokollat om praktikanter af følgende ordlyd:

Stk. 1. Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinjerne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitet på redaktionerne i en periode svarende til bekendtgørelsen for den enkelte uddannelsesinstitution til enhver tid fastsatte regler.

I tilfælde af at DMJX genindfører 18 måneders praktik har Dansk Journalistforbund tilkendegivet at forbundet på anmodning vil dispensere fra kravet om at følge studiebekendtgørelsen i overgangsperioden.

TV 2 DANMARK og TV2 Regionerne tilkendegiver, at der ikke vil ske forlængelser ud over de 12 måneders praktik i den periode, hvor DMJX har iværksat forsøgsperiode med 12 måneders praktik.

PROTOKOLLAT 6 – Køb af ekstra friuge

Dansk Journalistforbund og TV 2 er enige om, at medarbejderne i henhold til overenskomsten mellem parterne kan vælge at fravige overenskomsten vedrørende frihed.

Der er således enighed om, at den enkelte medarbejder kan købe en ekstra friuge eller sælge allerede optjent frihed efter følgende retningslinjer:

1. Medarbejdere kan i henhold til fritvalgsordningen afkøbe en fritvalgsuge for et beløb på 1 : 4 1/3 af en månedsløn på udbetalingstidspunktet (basisløn + personlig løndel). Deltidsansatte afkøbes med et beløb, der beregnes efter beskæftigelsesgraden.
2. Medarbejdere har, mod en lønreduktion på 1 : 4 1/3 af en månedsløn på afholdelsestidspunktet (basisløn + personligt tillæg), ret til en uges frihed. *Lønreduktionen for deltidsansatte beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden.* Lønreduktionen beregnes i den måned, hvor den ekstra frihed afholdes og påbegyndes i den efterfølgende måned og afsluttes med udgangen af året. Den skriftligt aftalte ekstra uges frihed kan tidligst afholdes tre måneder efter aftalens indgåelse, medmindre parterne konkret træffer anden aftale. Under den ekstra uges frihed udbetales der ikke forholdsmæssigt ulempetillæg. Lønreduktionen fragår i pensionsberegningens grundlaget. Parterne er enige om, at denne ekstra friuge placeres efter aftale.

PROTOKOLLAT 7 – Overførsel af ferie

§ 1. Overførsel af ferie

Dansk Journalistforbund og TV 2 er enige om, at medarbejdere kan overføre optjent ferie i henhold til ferieloven på følgende måde:

Stk. 1. Ferie, der ikke er afholdt på grund af en feriehindring (sygdom, barselsorlov m.m.) jf. Bekendtgørelse om feriehindringer § 2, overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Stk. 2. Derudover kan det aftales mellem lederen og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage (den 5. ferieuge) kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. En medarbejder kan maksimalt have otte ugers ferie til gode, og det aftales i det enkelte tilfælde, hvornår den overførte ferie skal afvikles.

Stk. 3. Der kan maksimalt overføres otte ugers ferie, og det aftales i det konkrete tilfælde, hvor mange uger/år opsparingen skal strække sig over.

Stk. 4. Aftaler om overførsel af ferie skal være skriftlige og være indgået senest 31. december i ferieafholdelsesperioden.

§ 2. Opsigelse og ændringer af aftale om overførsel af ferie

Stk. 1. En aftale om overførsel af ferie er uopsigelig i den aftalte periode, med mindre parterne er enige om at ændre den. Kopi af den skriftlige ændringsaftale tilgås tillidsrepræsentanten inden underskrift.

§ 3. Fratrædelse/opsigelse inden overført ferie er afholdt

Stk. 1. Hvis en medarbejder fratræder inden den overførte ferie er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end fem ugers ferie i én ferieafholdelsesperiode. Feriegodtgørelse for ferie ud over fem uger udbetales efter reglerne i Ferielovens § 26, stk. 3.

Stk. 2. Hverken ved TV 2s eller medarbejderens opsigelse kan overført ferie kræves afviklet i opsigelsesperioden.

Note: TV 2 meddeler skriftligt direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, hvilke personalegrupper der er omfattet af denne aftale.

Stk. 3. Aftaleskema

Aftale om overførsel af ferie

I henhold til overenskomstprotokollat mellem Dansk Journalistforbund

og

TV 2 DANMARK A/S har

(medarbejderens navn)

indgået aftale med

(afdelingens navn)

om overførsel af (antal) uger(s) ferie

enten: fra ferieårene 20..

eller: pr. ferieårene fra 20.. til 20.. (begge år inklusive).

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt:

1. At ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20...

2. Den overførte ferie afholdes fra den til den 20...

3. Anden eller supplerende aftale:

Aftalen er uopsigelig i perioden og kan kun ændres i enighed. Kopi af den skriftlige ændringsaftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

Denne aftale gælder, indtil den overførte ferie er afviklet.

Alle øvrige vilkår følger protokollat om overførsel af ferie jf. overenskomsten.

, den

, den

(Medarbejderens navn)

(for afdelingen).

PROTOKOLLAT 8 – Senioraftale, nedsat arbejdstid

En medarbejder omfattet af senioraftalen kan efter aftale med sin leder, vælge følgende former for nedsat arbejdstid:

- 1) En medarbejder kan komme på nedsat arbejdstid med en beskæftigelsesgrad ned til halv tid.
- 2) En medarbejder kan fordele sin deltid på 1 eller flere faste ugentlige eller månedlige fridage placeret på hverdage.
- 3) En medarbejder kan komme på nedsat tid i en på forhånd fastsat periode, hvor medarbejderen i første del af perioden vælger at arbejde fuldtid for i den resterende del af perioden at udligne opsparet tid svarende til en ordning med nedsat tid. Den opsparede tid udlignes i forholdet 1:1. Det aftales således mellem medarbejderen og TV 2, at arbejdstidsnormen sættes ud af kraft i den fastsatte periode. Retten til at udligne skal optjenes, inden det er muligt at afholde den opsparede tid. Den opsparede tid kan alene udlignes, ikke udbetales, medmindre medarbejderen opsiges, selv siger op eller dør inden udløbet af den fastsatte periode.

Et eksempel på nedsat tid efter pkt. 2 kunne være, at en medarbejder går på 75 % arbejdstid, men i 9 måneder arbejder fuld tid og derefter udligner den opsparede tid, ca. 3 måneder. Således sikres medarbejderen en bruttoløn hver måned svarende til 75 % af medarbejderens fuldtids løn.