

Tv-produktion, ansatte

Overenskomst mellem Film- og TV-arbejderforeningen (FAF) og Producentforeningen for ansatte

§ 1. Overenskomstens anvendelsesområde

Stk. 1. Overenskomsten finder anvendelse på ansatte medarbejdere beskæftiget ved redaktion, produktion og afvikling af TV, video, multimedieproduktion og AV hos medlemmer af Producentforeningen. Produktion af computerspil er ikke omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Tidsbegrænsede ansættelsesaftaler af minimum 1 måneds varighed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende. Medlemmer af Producentforeningen har mulighed for at indgå en kollektiv lokalaftale, der ikke må indebære en forringelse af lønmodtagernes eller arbejdsgiverens samlede vilkår i forhold til denne overenskomst. Indgås en sådan ikke, er medlemmer af Producentforeningen automatisk omfattet af nærværende overenskomst.

§ 2. Ansættelse

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

Stk. 2. Ansættelse sker på vilkår i henhold til denne overenskomst.

Stk. 3. DJ/FAF kan anmode om at få tilsendt samtlige kopier af ansættelseskontrakter fra en produktion og videresender kopi af disse til Producentforeningen.

Stk. 4. Medarbejdere, der på skærmen eller under produktionen af TV-programmer er synlige overfor offentligheden og derfor forventes at være redaktionelt eller kunstnerisk uafhængige, kan ikke pålægges at medvirke til reklameproduktion eller lignende.

§ 3. Løn

Stk. 1. Lønnen består af en grundløn (minimumsløn) og et pensionsbidrag samt et personligt tillæg.

Stk. 2. Grundlønnen fastsættes ved indplacering i det til overenskomsten hørende lønskema, hvor minimumslønsatserne, pensionsbidragene og minimumslønsatserne inkl. pension er angivet (se bilag 2). Minimumslønsatserne tillægges pr. 1 januar 2008 0,8% og pr. 1. januar 2009 3,3%. De stigninger i minimumslønsatserne, som således er aftalt, kan ikke modregnes i medarbejderens personlige løntillæg.

Til minimumslønsatserne skal lægges et personligt tillæg der ydes på baggrund af den ansattes personlige og faglige kvalifikationer.

For funktioner der ikke er nævnt i det til overenskomsten hørende lønskema, sker indplacering efter et konkret skøn. Uenighed mellem parterne om indplacering behandles i det i forhandlingsprotokollatet af 12.06.97 aftalte Følgeudvalg og efter reglerne i overenskomstens §18.

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

Stk. 3. Det personlige tillæg fastsættes under hensyntagen til medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer.

Stk. 4. Reguleringen af det personlige tillæg drøftes 1 gang årligt og sker pr. 1. januar. Alle medarbejdere har adgang til en årlig forhandling om det personlige tillæg.

Stk. 5. Lønforhøjelse som følge af ryk til højere løntrin indenfor samme gruppe eller i forbindelse med overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

§ 4 Pension

Stk. 1. Af de i § 3, stk. 2 nævnte minimumslønninger indbetaler producenten et pensionsbidrag på 9%. Pensionsbidragene indbetales til en af parterne godkendt pensionsordning.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm er på 160 timer. Arbejdstimer præsteret ud over den månedlige arbejdstidsnorm er overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde opgøres ved månedens udgang og afspadseres i den følgende måned i forholdet 1:1,5.

Stk. 3. Overarbejde der ikke er afspadseret inden 2 måneder efter den måned i hvilken overarbejdet er præsteret kan enten afspadseres i forholdet 1:2 eller godtgøres efter aftale med medarbejderen med timelønnen tillagt 100% pr. præsteret overarbejdstime.

Stk. 4. Den enkelte medarbejder sikres 2 ugentlige fridøgn så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 5. Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag er fridage. I måneder med Søgnehelligdage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

§ 6. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde mellem kl. 18.00 og kl. 7.00 alle ugens dage samt for arbejde på lørdage, søn- og helligdage samt for arbejde på juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag i tidsrummet kl. 7.00 til kl. 18.00 ydes et tillæg pr. time der pr. 1. oktober 2003 udgør kr. 75.

Stk. 2. I stedet for betaling i henhold til stk. 1 kan der indgås aftale mellem medarbejderen og producenten om, at medarbejderens arbejdstid reduceres i forholdet 1:1,5 pr. arbejdstime præsteret på forskudte tidspunkter.

§ 7. Rådigheds- og genetillæg

Stk. 1. I stedet for betaling af overarbejde i henhold til § 5 og genetillæg i henhold til § 6 kan der mellem medarbejderen og producenten indgås aftale om, at der betales et rådighedstillæg til medarbejderens månedlige løn.

Stk. 2. Rådighedstillægget skal fastsættes som et gennemsnit af det overarbejde og det arbejde på forskudt tid, der forventes at ville blive pålagt medarbejderen i den aftalte periode.

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

Stk. 4. Såfremt forudsætningerne for den indgåede aftale vedrørende rådigheds- og genetillæg væsentligt ændres i den aftalte periode, kan hver af parterne kræve, at aftalen herom ændres.

§ 8. Ferie

Stk. 1. Medarbejderne ansat i henhold til denne overenskomst har udover ferie i henhold til Ferielovens bestemmelser herom ret til en ekstra uges ferie med løn, jf. overenskomstens protokollat 5.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg udgør 1% af lønnen som udbetales med majlønnen.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15% af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

Stk. 4. I øvrigt gælder Ferielovens bestemmelser.

§ 9. Sygdom

Stk. 1. Medarbejderne har ret til at oppebære fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den enkelte medarbejders syge, hjemmeboende barn eller børn under 14 år.

Stk. 3. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og kun barnets eller børnenes 2 første sygedage.

Stk. 4. Producenten kan kræve dokumentation i henhold til gældende regler herom for henholdsvis medarbejderens, barnets og børnenes sygdom, såfremt dette skønnes nødvendigt.

§ 10. Barsel

Stk. 1. Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 20 måneder regnet fra forventet fødselstidspunkt, har ret til fuld løn under barsel dog højst kr. 20.324 inkl. pension pr. 01.01.08 kr. (18.646 + 9% - dvs. kr. 1.678 - heraf i pensionsbidrag) pr. måned. Lønnen under barsel reguleres med 3,2% pr. 01.01.09 og udgør herefter kr. 20.995 inkl. pension (kr. 19.261 + 9% - dvs. kr. 1.734 - heraf i pensionsbidrag). Se i øvrigt protokollat 4 om mulighed for udvidet barselsordning.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til at oppebære løn under barsel efter stk. 1. i en periode som fastsat i den til enhver tid gældende Lov om ligebehandling. Producentens pligt til at yde fuld løn er betinget af, at medarbejderen efter kapitel 7 i Lov om Dagpenge i fraværperioden er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til Producenten.

§ 11. Kørsel, rejser, diæter m.v.

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

Stk. 2. Alle rejse- og transportudgifter i ind- og udland i forbindelse med tjenesten afholdes af producenten.

Stk. 3. Ophold i ind- og udland i forbindelse med tjenesten betales af producenten. Producenten er berettiget til at vælge hotel.

Stk. 4. Eventuelle diæter i forbindelse med rejser i ind- og udland betales efter skatteministeriets skattefrie satser for rejsegodtgørelse.

§ 12. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har ret til en uges efteruddannelse med fuld løn pr. ansættelsesår i producentens virksomhed.

Stk. 2. Hvis en medarbejder ikke har været på efteruddannelse et år, overføres retten til det følgende år. Der kan højst opspares 2 ugers efteruddannelse og således højst afvikles 3 ugers efteruddannelse indenfor et år. Producenten holder medarbejderen løbende orienteret om tilgodehavende efteruddannelse.

Stk. 3. Efteruddannelsesuger kan afholdes på forskud efter aftale mellem producenten og medarbejderen.

Stk. 4. Der kan afholdes intern og ekstern efteruddannelse. Medarbejderens efteruddannelse aftales mellem medarbejderen og producenten. Almindelig oplæring, der er nødvendig for, at den enkelte kan udføre sit normale arbejde, må ikke medføre bortfald af efteruddannelse.

Stk. 5. Efteruddannelsen kan tage sigte på at forbedre den enkeltes kvalifikationer til nuværende og kommende jobs i mediebranchen.

Stk. 6. Såfremt producenten afviser et ønske fra medarbejderen om efteruddannelse, skal der inden rimelig tid gives et alternativt tilbud om efteruddannelse, der opfylder betingelserne i stk. 5. Medarbejderen er på tilsvarende måde forpligtet til at komme med forslag, hvis medarbejderen afslår et tilbud fremsat af producenten.

Stk. 7. Medarbejderen kan ikke pålægges at deltage i oplæring eller efteruddannelse i fritiden.

§ 13. Ophavsret

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne i henhold til lov om ophavsret af 14. juni 1995 nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede stof i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til nævnte lov er opfyldt.

Stk. 2. Producenten erhverver i kraft af ansættelsesforholdet og denne overenskomst alle rettigheder til det producerede stof uden tidsmæssige eller geografiske begrænsninger.

Stk. 3. I kraft af ansættelsesforholdet og denne overenskomst erhverver producenten ret til at overdrage udnyttelsesrettigheder til det tjenstligt producerede stof på nedenstående betingelser.

Stk. 4. Producenten skal gøre erhververen opmærksom på, at udnyttelse af produktionen skal ske under respekt for Ophavsretslovens § 3 i hvilken forbindelse, der for så vidt angår redaktionelt stof, herunder dokumentarprogrammer og -udsendelser, også henvises til medietiske normer. Producenten krediterer alle redaktionelle og kunstneriske funktioner, alle funktioner i produktion og afvikling (herunder kamera, lys, lyd, redigering, producer, assistenter m.fl.) samt medvirkende i overensstemmelse med god skik og under hensyntagen til mediets karakter.

Stk. 5. For udnyttelse på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder af medarbejdernes værker, præstationer og fotografier, der er frembragt som led i ansættelsesforholdet, betales 10.000 kr. pr. overenskomstår, startende med år 2003. Beløbet dækker såvel værker af fastansatte som af freelancere, der ikke er hovedophavsmænd, jf. freelanceoverenskomstens § 17 stk. 3.

Stk. 6. Beløbet nævnt i stk. 5 indbetales 1. juni – første gang dog 1. oktober 2003, for perioden 1. juni 2003 til 31. maj 2004 til Ophavsrets-fonden i Dansk Journalistforbund/FAF, der sørger for beløbenes videre fordeling til de medarbejdere, der er eller har været ansat i henhold til ansatteoverenskomsten og freelanceoverenskomsten, herunder indberetning til skattevæsenet etc.

Stk. 7. Royaltien, der udbetales i henhold til § 13 stk. 5 må ikke påvirke den almindelige overenskomstafftalte eller lokalt aftalte lønudvikling.

Stk. 8. Medarbejderne bevarer retten til vederlag gennem de til enhver tid værende COPY-DAN-foreninger og tilsvarende kollektive forvaltningsstrukturer, herunder retten til vederlag i henhold Ophavsretslovens §§ 35 og 39. Royaltien i henhold til § 12 stk. 5 indeholder vederlag i henhold til ophavsretslovens § 58a.

Stk. 9. Under en eventuel lovlig konflikt mellem denne overenskomsts parter, må der ikke indgås nye aftaler om salg af videreudnyttelsesrettigheder til allerede producerede produktioner, hvortil medarbejderne i henhold til § 13 stk. 5 har krav på royalties.

§ 14. Konkurs eller betalingsstandsning

Stk. 1. I tilfælde af producentens konkurs eller betalingsstandsning falder de rettigheder medarbejderen har overdraget til producenten tilbage til medarbejderen 30 dage efter konkursbegæringens indgivelse, respektive betalingsstandsningens anmeldelse, medmindre der forinden er stillet fuld og betryggende sikkerhed for, at alle skyldige ydelser, herunder også for tiden forud for begæringen/anmeldelsen, vil blive betalt til forfaldstid.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1. For opsigelse af ansatte gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

Stk. 2. Ved tidsbegrænset ansættelsesforhold fratræder medarbejderen ved ansættelsesperiodens udløb uden yderligere varsel fra arbejdsgivers side. I øvrigt gælder de i funktionærloven fastsatte regler, medmindre andet er aftalt mellem medarbejderen og producenten. Såfremt en tidsbegrænset ansat har fået forlænget sin kontrakt mere end 3 gange skal producenten tage initiativ til en drøftelse mellem producenten, eventuel tillidsrepræsentant og medarbejderen om den fortsatte tilknytning.

Stk. 3. Hvis en medarbejder ikke løser sine opgaver på tilfredsstillende vis, skal det mundtligt og skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for at rette på forholdet.

Stk. 4. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres om advarslen, som skal indeholde en præcis beskrivelse af forholdet samt en tidsmæssig

begrænsning på maksimalt 6 måneder. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og eventuelt tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

Stk. 5. Såfremt afskedigelsen er begrundet i producentens forhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres i rimelig tid før opsigelsen agtes afgivet, for at tillidsrepræsentanten og producenten i fællesskab kan undersøge muligheden for at undgå afskedigelsen eller afbøde følgerne af den. Producenten skal til brug for denne undersøgelse fremlægge det for undersøgelsen nødvendige materiale.

Stk. 6. Skønner Film- og tv-arbejderforeningen, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i overensstemmelse med reglerne i §16.

Stk. 7. Hvis der herefter bliver truffet afgørelse om, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i producentens eller medarbejderens forhold, kan der efter påstand herom træffes afgørelse om at underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem producenten og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Træffes der afgørelse om, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, og der er nedlagt påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan det bestemmes, at producenten skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettigede afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsindtjening i det sidste år.

§ 16. Samarbejde

Stk. 1. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, har ret til at vælge en tillidsrepræsentant, som er berettiget til at fremlægge de ansattes synspunkter over for producenten, såfremt der i producentens virksomhed er ansat mere end 5 medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver vedrørende producenten i arbejdstiden. Endvidere tilsikres tillidsrepræsentanten ret til at deltage i møder, stævner og kurser for tillidsrepræsentanter, som afholdes af den valgte tillidsrepræsentants organisation.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten er valgt i henhold til den organisations love, som tillidsrepræsentanten er medlem af, og kan på sin organisations vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller producenten måtte ønske det.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når resultatet er meddelt producenten. Tillidsrepræsentanten kan også fungere som talsmand for de freelancere, der er tilknyttet producentens virksomhed.

Stk. 5. Der vises tillidsrepræsentanten fuld åbenhed i alle relevante spørgsmål. Tillidsrepræsentanten har i denne forbindelse pligt til at udvise fornøden diskretion.

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

Stk. 7. Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Film- og tv-arbejderforeningen indbringes for Faglig Voldgift i overensstemmelse med § 16. Finder Den Faglige Voldgift, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges producenten at genansætte tillidsrepræsentanten. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed 6 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratreden fra posten.

§ 17. Ny teknik

Stk. 1. Medarbejderne tages så vidt muligt med på råd ved indførelse af ny teknik, som direkte eller indirekte påvirker medarbejdernes arbejdsforhold. Medarbejderne har adgang til alt relevant materiale og inddrages i hele forløbet for at sikre det fælles mål: høj kvalitet i arbejdet og en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Stk. 2. Medarbejderne orienteres om producentens planer om indførelse af ny teknik så tidligt som muligt i forløbet, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for producentens beslutninger.

§ 18. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelsen af overenskomsten skal forinden forelæggelse for faglig voldgift søges løst ved afholdelse af lokalt møde hos producenten under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter.

Stk. 2. Løses uoverensstemmelsen ikke ved afholdelse af lokalt møde kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes for faglig voldgift.

Stk. 3. Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i faglig voldgift skal afholdes dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 4. Den faglige voldgift består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en opmand. Kan der ikke opnås enighed om valg af opmand, skal parterne i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om at udpege en sådan. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bød. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i den faglige voldgift, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger.

§ 19. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst indgås, eller indtil en af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før arbejdsstandsningen iværksættes.

§ 20. Varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2008 og gælder til og med 31. maj 2009. Hvis den ikke inden udløb er opsagt med mindst 3 måneders varsel løber den videre 1 år ad gangen indtil den med 3 måneders varsel opsiges til udgangen af en måned.

København d.

Film- og tv-arbejderforeningen

Producentforeningen

Protokollat 1

Medarbejdere uden brancheerfaring og uden en af fagets uddannelser kan ansættes til en grundløn som pr. 01.01.08 udgør kr. 15.302 inkl. pension (kr. 14.038 + 9% - dvs. kr. 1.264 – heraf i pensionsbidrag). Der ydes et personligt tillæg i forhold til alder og praktiske erfaringer.

Grundlønnen reguleres pr. 01.01.09 med 3,3% og udgør herefter kr. 15.806 inkl. pension (kr. 14.501 + 9% - dvs. kr. 1.305 – heraf i pensionsbidrag).

Efter maksimalt 1 års ansættelse optages der drøftelse om medarbejderens lønniveau i forhold til de kvalifikationer vedkommende har opnået ved ansættelsen eller eventuelle indplacering i overenskomstens almindelige lønsystem.

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

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

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

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Protokollat 2

Parterne vil i overenskomstperioden arbejde for at opstille fælles mål for efteruddannelsespolitikken inden for redaktion, produktion og afvikling, samt kortlægge hvilke efteruddannelses tilbud, der allerede eksisterer på markedet inden for disse 3 områder.

På baggrund af dette arbejde, skal der tages stilling til, hvilke tiltag der bør iværksættes på området.

Såfremt der er behov for særligt research eller udviklingsarbejde i denne forbindelse, vil organisationerne være indstillet på efter evne at bevillige midler til projektet.

Protokollat 3

"Producentforeningen fremlagde under forhandlingerne følgende principper for opgørelsen af omsætningen under overenskomstens område og beregningen af rundsummens størrelse:

Omsætningen på TV2 og DRs salgskontorer vedrørende produktioner under overenskomsternes områder. Efter fradrag af omkostninger er der 10% tilbage til producenterne. Heraf beregnes 2,5% (kr. 10.000 årligt) til såvel fastansatte som freelancere, der ikke er hovedophavsmænd til værkerne, jf. freelanceoverenskomstens § 17 stk. 4.

For tidligere overenskomstperioder betales der et samlet beløb på kr. 40.000 til fordeling mellem FAF og DJ.

Disse beløb og principper er uden præjudice for fremtiden, idet de bygger på skøn og ikke faktuelle oplysninger.

Overenskomstparterne har ikke ved indførelsen af klumpsumordningen ændret overenskomstens aftalte grundlag for royaltyberegning, hvorefter royalty beregnes på grundlag af producentens nettoindtægter. Nettoindtægter defineres som de indtægter producenten opnår ved videreudnyttelsen, som overstiger den privatkapital producenten har indskudt i forbindelse med produktionen samt eventuel tilbagebetalingspligtig fremmedkapital, fratrukket 30% til dækning af distributionsomkostninger. Finansieringsindskud fra presale samt kapital tilgået producenten i forbindelse med finansieringen af produktionen medregnes ikke ved opgørelsen af producentens nettoindtægter".

I henhold til overenskomstens § 13 stk. 5 er det mellem parterne aftalt, at medarbejdernes andel og den andel der tilkommer freelancere, der ikke er hovedophavsmænd, jf. freelanceoverenskomsten § 17 stk. 4 af producentens nettoindtægter samlet udgør 10.000 kr. Den forholdsmæssige fordeling mellem henholdsvis medarbejdere og freelancere sker i overensstemmelse med aftale mellem FAF og DJ.

Protokollat 4

Overenskomstens parter har pr. 1/1-08 på ansatte-overenskomsten reserveret 0,1% beregnet på grundlag af minimallønsatserne og pr. 1/1-08 på freelance-overenskomsten reserveret 0,2% beregnet på grundlag af minimalløn- og normallønsatserne til en barselsordning, der skal sikre parternes andel i indbetalingerne til barsel.dk.

Anvendelsen af midlerne kræver enighed mellem overenskomstens parter.

Såfremt Lov om barselsudligning og/eller Lov om Dagpenge ændres, eller hvis parterne i forbindelse med evalueringen i oktober/november 2008 beslutter sig for at afskaffe ordningen, kan denne aftale om indbetaling til barselsforeningen opsiges med 1 månedes varsel til udgangen af en måned og de hidtil anvendte procenter/midler (pt. 0,2 % på freelanceoverenskomsten og 0,1 % på ansatteoverenskomsten) skal tillægges freelancerens/medarbejderens løn/regulerer overenskomstens normalløninger/minimalløninger ved førstkommende månedsskifte. Eventuelle beløb i foreningen udbetales ligeligt til DJ og FAF, medmindre det er åbenbart forkert.

Protokollat 5

Mellem overenskomstens parter er der enighed om indførelsen af 6. ferieuge med virkning fra 1/1-08. Indførelsen af 6. ferieuge sker således, at medarbejdere omfattet af overenskomsten påbegynder optjening af 5 ekstra feriedage i optjeningsåret 1/1-08 til 31/12-08 til afholdelse i ferieåret 1/5-09-30/4-10.

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

Da der før 1/1-08 allerede er medlemmer af Producentforeningen, der har indført den 6. ferieuge, er det aftalt, at disse produktionsselskaber pr. 1/1.2008 skal udmønte 2,5% beregnet på grundlag af minimallønsatserne til hver enkelt medarbejder. Udmøntning kan ske i form af løn, pension, frynsegoder eller lignende.

København d.

Film- og tv-arbejderforeningen

Producentforeningen