

Overenskomst med tilhørende protokollater og aftaler mellem Dansk Teater (søjle A) og Teknisk Landsforbund (TL) vedrørende administrativt personale.

Gældende for perioden 1. juli 2017 til 30. juni 2020.

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Dækningsområde

§ 2 Ansættelsesbrev

Afsnit I – Fastansatte

§ 3 Løn

§ 4 Deltidsansatte

§ 5 Pension

§ 6 Arbejdstid

§ 7 Fridage

§ 8 Ferie/feriegodtgørelse

§ 9 Feriefridage

§ 10 Sygdom

§ 11 Graviditet og barsel - Barns 1. sygedag

§ 12 Opsigelse

Afsnit II - Tidsbegrænset ansatte

§ 13 Ansættelsesperiode og -vilkår

§ 14 Løn m.v.

§ 15 Ferie/feriegodtgørelse

§ 16 Opsigelse

Afsnit III - Timeløns ansatte

§ 17 Løn

§ 18 Arbejdstid

§ 19 Fridage

§ 20 Ferie/feriegodtgørelse

§ 21 Sygdom

§ 22 Graviditet og barsel - Barns 1. sygedag

§ 23 Opsigelse

Afsnit IV – Elever

§ 24 Løn

§ 25 Aflønning i skoleperioder

§ 26 Arbejdstid

§ 27 Overarbejde

Afsnit V - Fælles bestemmelser

§ 28 Turné- og rejseudgifter

§ 29 Arbejdstøj

§ 30 Arbejds miljø

§ 31 Tillidsrepræsentanter
§ 32 Ikrafttræden og opsigelse

BILAG 1 - Feriefri dagstimer
BILAG 2 - Tillidsrepræsentantaftale
BILAG 3 - Protokollat - Dispensation fra overenskomsten i relation til scene-
kunstloven
BILAG 4 - Turneaftale
BILAG 5 - Protokollat - Ferieoverførsel
BILAG 6 - Ansættelsesbrev
BILAG 7 - Seniorordninger

§ 1. DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1.

Nærværende overenskomst omfatter administrativt personale, beskæftiget ved teatre, som er medlem af Dansk Teater (søjle A-teatre).

Stk. 2.

Er der mellem på den ene side Teknisk Landsforbund eller en lokal afdeling heraf og på den anden side en organisation eller virksomhed, der indmelder sig i Dansk Teater, indgået overenskomst, erstattes denne af nærværende overenskomst, når pågældende overenskomst ifølge sit eget indhold udløber.

Indeholder den forud for indmeldelsen gældende overenskomst ingen opsigelsesregel, kan begge parter med 12 måneders varsel til en 1. i en måned kræve, at nærværende overenskomst alene er gældende.

§ 2. ANSÆTTELSBREV

Stk. 1.

Den ansatte modtager før tiltræden et ansættelsesbrev med de for ansættelsesforholdet gældende vilkår. Bestemmelserne omfatter personale ansat gennemsnitlig 8 timer ugentlig i min. 4 uger.

Stk. 2.

Parterne har i fællesskab udarbejdet et ansættelsesbrev, som det anbefales at teatret anvender.

Se BILAG 6.

Afsnit I – Fastansatte

§ 3. LØN

Stk. 1.

Aflønningen sker som minimum efter følgende skalatrin (de for statens tjenestemænd gældende skalatrin med tilhørende stedtillægssatser).

Stillingsbetegnelser Kategori 1:

Ledere/områdeansvarlige.

Kategori 1 stillinger:

Aflønnes pr. 1. april 2017 som minimum efter skalatrin 24.

Lønnen aftales mellem den enkelte medarbejder og teatret og skal i øvrigt give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, uddannelse og/eller erfaring, stillingens indhold og ansvar samt tage hensyn til teatrets samlede økonomi og generelle lønpolitik.

Stillingsbetegnelser Kategori 2:

Assistenter til kategori 1 ansatte.

Kategori 2 stillinger:

Aflønnes pr. 1. april 2017 som minimum efter skalatrin 22.

Lønnen aftales mellem den enkelte medarbejder og teatret og skal i øvrigt give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, uddannelse og/eller erfaring, stillingens indhold og ansvar samt tage hensyn til teatrets samlede økonomi og generelle lønpolitik.

Bemærkning:

Man kan ikke være assistent uden at have en leder/områdeansvarlig på arbejdsfunktionen at assistere. Således kan der ikke ansættes personale i kategori 2 uden at der er ansatte i kategori 1.

Stillingsbetegnelser Kategori 3:

Øvrige ansatte.

Kategori 3 stillinger:

Aflønnes som minimum efter skalatrin 10

Aflønnes per 1. april 2019 som minimum efter skalatrin 9.

For ansatte under 18 år, omfattet af overenskomstens dækningsområde, udgør timelønnen 70% af timelønnen til ansatte over 18 år.

Lønnen aftales mellem den enkelte medarbejder og teatret og skal i øvrigt give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, uddannelse og/eller erfaring, stillingens indhold og ansvar samt tage hensyn til teatrets samlede økonomi og generelle lønpolitik.

Stk. 2

Såfremt en ansat har arbejdsopgaver indenfor flere kategorier sker lønindplacering i den kategori efter den højest kategoriserede arbejdsopgave.

Stk. 3.

I tilfælde af stillingsskift inden for samme kategori overføres lønancienniteten fuldt ud.

§ 4. DELTIDSANSATTE

Stk. 1.

Deltidsansættelse kan finde sted.

Stk. 2.

Deltidsansættelse er på minimum 9 timer ugentligt.

Stk. 3.

Lønnen udgør en forholdsmæssig andel af månedslønnen på det pågældende skalatrin.

Stk. 4.

Deltidsansattes merarbejde er pensionsgivende.

Stk. 5.

Ved deltidsansættelser, der giver mulighed for supplerende understøttelse, er teatret forpligtet til, såfremt den ansatte ønsker det, at underskrive en frigørelsesattest, der gælder for hele ansættelsesperioden.

§ 5. PENSION

Stk. 1.

Alle ansatte på månedsløn modtager pension.

Stk. 2.

Arbejdsgivers pensionsbidrag udgør 12 % af den aftalte løn og indbetales af teatret til PFA-Pension.

Stk. 3.

Medarbejderens pensionsbidrag udgør 2 % af den aftalte løn til pensionsordningen i PFA. Det samlede bidrag til pension udgør således 14% (12 % arbejdsgiverbidrag og 2 % egetbidrag).

Stk. 4.

Korttidsansatte (ansat for en periode på 3 måneder eller under) kan vælge at få pensionsbidrag indbetalt til en arbejdsmarkedspensionsordning efter eget valg.

§ 6. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Ved fuldtidsansættelse er den ugentlige arbejdstid gennemsnitligt 37 timer, som ved ansættelseskontraktens indgåelse fordeles på 5 eller 6 af ugens dage. Ingen arbejdsdag må være kortere end 4 timer.

Stk. 2.

Ved arbejdstid forstås administrativt arbejde, møder og rejser for teatret samt pauser på 3 timer eller derunder.

Stk. 3.

Arbejdstidsplaceringen for vagtsatte medarbejdere udenfor tidsrummet 07-17 skal varsles minimum 4 uger i forvejen. Dette gælder dog ikke de sidste 14 prøvedage før første forestilling med publikum (opløb). Ændringer i arbejdstiden (udenfor tidsrummet 07-17) kan i ekstraordinære situationer, eller efter aftale med den enkelte, ske med et kortere varsel.

Stk. 4.

Arbejdstid mellem 24 og 06 betragtes altid som overarbejde.

Stk. 5.

Arbejdstiden kan højest opdeles i 2 perioder pr. døgn. Hvis arbejdstiden opdeles, således at den ene periode er under 4 timer, skal den samlede daglige arbejdstid være mindst 7,4 timer ved 5 dage pr. uge (og mindst 6,166 timer ved 6 dage pr. uge).

Stk. 6.

Den gennemsnitlige kvartalsmæssige arbejdstidsnorm er 481 timer.

Bemærkning:

Antallet af arbejdsdage beregnes som antallet af kalenderdage fratrukket fridage og eventuelle søgnehellidage, dvs. helligdage, der falder på andre ugedage end søndag. Der kan ske modregning i beregnede afspadseringstimer med det antal timer, som arbejdstiden ligger under normen i et andet kvartal (minustimer).

Eksempel: Normperiode 3 måneder (1. april 2019 – 30. juni 2019)

Kalenderdage: 91

Fridage (fx lørdag og søndag): 26

Overenskomstbestemte fridage (skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. bededag, 1. maj, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag og 2. pinsedag): 8

Arbejdsdage: 91 – 34 (periodens fridage + 8 søgnehellidage) = 57

Fuldtid: 57 x 7,4 timer = 421,8 timer

Stk. 7.

Arbejdet opgøres i perioder på hver 3 måneder (kvartalsnorm). Fastlæggelse af perioderne beslattes af det enkelte teater og oplyses til medarbejderne. Såfremt arbejdet i en 3-måneders periode overstiger 481 timer betragtes de overskydende timer som overarbejde og tillægges 50 %.

Stk. 8.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Overarbejde søges godtgjort med frihed (afspadsering) inden sæsonens udgang eller ved kontraktudløb. Dog kan overarbejde afvikles inden 1. september i den efterfølgende sæson, såfremt timerne afvikles i en samlet blok eller efter aftale med medarbejderen. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, honoreres overarbejdet pr. arbejdstime med 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn tillagt 50%.

Stk. 9

For ansatte i kategori 1 og 2, der som minimum aflønnes svarende til skalatrin 25 kan det lokalt mellem teatret og medarbejderen aftales, at overarbejde afspadseres i forholdet 1:1. Ved aftale om 1:1 afspadsering opgøres arbejdet i en månedsnorm.

Stk. 10.

Administrative medarbejdere med personaleansvar (ansættelse/afskedigelse), økonomiansvar eller lignende ledende funktioner, kan ansættes på kontrakt uden øverste arbejdstid og dermed undtages fra overenskomsternes bestemmelser vedrørende arbejdstid.

Stk. 11.

Der kan, mellem teatrets ledelse og tillidsrepræsentanten/eller den lokale afdeling af TL, indgås aftaler der fraviger eller supplerer bestemmelserne om arbejdstid i denne overenskomst. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder. Efter udløbet af en lokalaftale gælder bestemmelserne i nærværende overenskomst.

Stk. 12.

Der kan indgås aftale om, at medarbejdere skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Betaling for rådighed (bagvagt) honoreres med 1 time (pr. dags rådighedsvagt) plus faktisk arbejde, dog minimum 30 minutter ved telefonisk konsultation. Ved fysisk fremmøde på arbejdspladsen honoreres medarbejderen med det faktiske timeforbrug, dog minimum 4 timer.

Stk. 13.

Telefonisk konsultation uden for arbejdstiden aflønnes med det faktiske arbejdstidsforbrug plus 50 %, dog minimum for 30 minutter. Medarbejderen er ikke forpligtet til at stå til rådighed for opkald, hvis der ikke er indgået aftale om rådighedsvagt.

§ 7. FRIDAGE

Stk. 1.

Den ansatte har, medmindre andet aftales, ret til følgende fridage med løn:

- Nytårsdag,
- nytårsaftensdag,
- fra skærtorsdag til og med 2. påskedag,
- St. Bededag,
- Kristi Himmelfartsdag,
- pinsedag og 2. pinsedag,
- juleaftensdag og 1. og 2. juledag,
- Grundlovsdag og
- 1. maj

Såfremt den ansatte arbejder på disse fridage erstattes fridagen af frihed på en anden dag, med tillæg af yderligere fritid/betaling på 50 % af den på den mistede fridag præsterede tjeneste afrundet til hele timer.

Den ansatte har herudover krav på frihed i forbindelse med bisættelse/begravelse i nærmeste familie (forældre, svigerforældre, søskende, ægtefælle, samlever, bedsteforældre, børn, børnebørn og svigerbørn).

§ 8. FERIE/FERIEGODTGØRELSE

Stk. 1.

Der ydes ferie med løn/feriegodtgørelse efter den til enhver tid gældende Lov om Ferie.

Se BILAG 5 - Protokollat om ferieoverførsel.

§ 9. FERIEFRIDAGE

Stk. 1.

Ansatte optjener 5 årlige feriefridage á 7,4 feriefridagstimer. Ved deltidsansættelse optjenes feriefridagstimerne forholdsmæssigt.

Stk. 2.

For så vidt angår beregning og afholdelse af feriefridage henvises til overenskomstens BILAG 1 – Feriefridagstimer.

§ 10. SYGDOM

Stk. 1.

Fastansatte oppebærer løn under sygdom i henhold til Funktionærloven.

§ 11. GRAVIDITET OG BARSEL – BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Kvindelige ansatte har under fravær på grund af graviditet og fødsel samt adoption ret til sædvanlig løn fra tidspunktet, da der skønnes at være 4 uger til fødslen, og indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 2.

Mandlige ansatte har ret til i alt 2 ugers fædreorlov med løn, inden for de første 14 uger efter barnets fødsel samt i forbindelse med adoption.

Stk. 3.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barsels-/adoptionsorlov ydes der 10 uger med løn. Lønnen ydes enten til faderen eller moderen.

Bemærkning:

I henhold til Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel har kvinden ret til graviditetsorlov fra 4 uger før forventet fødsel.

Kvinden har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Manden har ret til fravær (fædreorlov) 2 sammenhængende uger efter fødslen/adoptionen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen/adoptionen.

Efter den 14. uge efter fødslen/adoptionen eller modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til forældreorlov i 32 uger.

Manden har dog ret til at påbegynde forældreorloven inden for de første 14 uger efter fødslen/adoptionen.

Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven fra 32 til 40 uger/46 uger.

Stk. 4.

Tilsvarende betales der løn i indtil 28 uger under afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 5.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefri med løn til pasning af sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 14 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Der udbetales sædvanlig løn.

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Efter den 1. april 2019 erstattes § 11 af følgende ordlyd:

Stk. 1.

Kvindelige ansatte har, jfr. Barselslovens regler om ret til fravær på grund af graviditet og fødsel, samt ved adoption, ret til sædvanlig løn fra tidspunktet, da der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 2.

Mandlige ansatte har ret til i alt 2 ugers fædreorlov med løn inden for de første 14 uger efter barnets fødsel, samt i forbindelse med adoption (modtagelse af barnet).

Stk. 3.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barsels-/adoptionsorlov ydes der 13 uger med løn under forældreorlov. Løn under forældreorlov ydes enten til faderen eller moderen.

Bemærkning:

Det er en forudsætning for retten til løn, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Stk. 4.

Tilsvarende betales der løn til adoptanter i de uger, hvor arbejdsgiveren har ret til refusion af barselsdagpenge (jfr. Barselsloven) under afholdelse af orlov i forbindelse med adoption.

Stk. 5.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefri med løn til pasning af sygt barn på dettes første og anden sygedag – dog aldrig på forestillingsdage – under følgende forudsætninger:

1. barnet er under 14 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Bemærkning:

Elever er pr. 1. april 2019 aftalt omfattet af § 11

§ 12. OPSIGELSE

Stk. 1

Fastansat månedslønnet personale følger bestemmelserne i Funktionærloven.

Bemærkning:

Parterne anbefaler at arbejdsgiveren fremsender kopi af opsigelsen til Teknisk Landsforbund.

Afsnit II - Tidsbegrænset ansatte

§ 13. ANSÆTTELSESPERIODE OG -VILKÅR

Stk. 1.

Tidsbegrænset ansættelse kan ske for minimum 6 dage og maksimum 12 måneder.

Stk. 2.

Iht. EU-direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 må ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 3

Teatret skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på teatret for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område.

Informationen herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på teatret og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på teatret.

Teatret skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse.

§ 14. LØN m.v.

Stk. 1.

Ved tidsbegrænset ansættelse af 1 måneds eller mindre varighed sker ansættelse og aflønning iht. § 17 stk. 2 og 3, § 18, § 19, § 21 og § 22.

Stk. 2.

Ved tidsbegrænset ansættelse af mere end 1 måneds varighed, gælder overenskomstens bestemmelser.

§ 15. FERIE/FERIEGODTGØRELSE

Stk. 1.

Der ydes tidsbegrænset ansatte ferie efter ferielovens bestemmelser.

§ 16. OPSIGELSE

Stk. 1.

For tidsbegrænset ansættelse gælder, at ansættelsen automatisk ophører ved kontraktens udløb uden yderligere varsel.

Bemærkning:

Teatret tilstræber at fastansætte administrativt personale i det omfang, der er økonomisk basis herfor, frem for en række på hinanden følgende korttidsansættelser.

Afsnit III - Timeløns ansatte

§ 17. LØN

Stk. 1.

Kun kategori 3 ansatte kan ansættes som timelønnede.

Stk. 2.

Ved timelønsansættelse af kortere varighed end 7 dage beregnes timelønnen som 1/140 af månedslønnen.

Stk. 3.

Ved timelønsansættelse af mellem 7 og 31 dages varighed beregnes timelønnen som 1/145 af månedslønnen.

Stk. 4.

Ved timelønsansættelse med max. 9 timer pr. uge i mere end 1 måned beregnes timelønnen som 1/160,3 af månedslønnen.

Stk. 5.

Der ydes ikke pension til timelønsansatte.

§ 18. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Timelønnede skal mindst indkaldes for 2 timer.

Stk. 2.

Dagsnormen er 7,4 timer, arbejde udover dagsnormen er overarbejde og tillægges 50 %. I øvrigt henvises til bestemmelserne i § 6. Overarbejde udbetales senest i måneden efter optjening.

§ 19. FRIDAGE

Stk. 1.

Den ansatte har krav på mindst et ugentligt fridøgn. Fridøgnenes placering skal angives i ansættelseskontrakten, jfr. § 2.

§ 20. FERIE/FERIEGODTGØRELSE

Stk. 1.

Der ydes timelønnede ferie efter ferielovens bestemmelser.

§ 21. SYGDOM

Stk. 1.

Ved sygdom oppebærer timelønnede sygedagpenge efter reglerne i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 22. GRAVIDITET OG BARSEL – BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af bestemmelserne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt ligebehandlingsloven.

Stk. 2.

Timelønnede er omfattet af § 11, stk. 5.

§ 23. OPSIGELSE

Stk. 1.

Timelønnede kan uden særligt forudgående varsel afskediges og forlange sig afskediget til arbejdstidsophør den pågældende dag.

Afsnit IV – Elever

§ 24. LØN

Stk. 1.

Lønnen til elever er som følger

1. års elever 36 % af skalatrin 20
2. års elever 44 % af skalatrin 20
3. års elever 52 % af skalatrin 20
4. års elever 60 % af skalatrin 20

Stk. 2.

Elever, som på datoen for uddannelsens begyndelse er fyldt 21 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter skalatrin 1.

Der kan konkret dispenseres fra overenskomstens lønsats for elever over 21 år således, at lønnen aftales individuelt på baggrund af den pågældende elevs hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Dispensationsansøgning med begrundelse indsendes til Dansk Teater, der drøfter sagen med TL m.h.p. aftale om dispensation vedrørende lønnen.

Stk. 3.

Elever, som på datoen for uddannelsens begyndelse er fyldt 25 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter skalatrin 9.

Stk. 4.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5.

Der ydes ikke pension til elever.

§ 25. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

I skoleperioder får eleven samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik

Stk. 2.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdeling jf. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer teatret elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 26. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Elever følger nærværende overenskomsts arbejdstidsregler.

§ 27. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Til elever, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn med skalatrin 18 samt gældende overarbejdstillæg.

Stk. 3.

Elevens 50 % tillæg ved overarbejde kommer altid til udbetaling senest ved praktikperiodens udløb.

Afsnit V - Fælles bestemmelser

§ 28. TURNÉ – OG REJSEUDGIFTER

Stk. 1.

Alle udgifter i forbindelse med teatrets turnévirkosomhed afholdes af teatret.

Stk. 2.

Rejsegodtgørelse skal under turnévirkosomhed ydes i henhold til de af Ligningsrådets fastsatte regler og satser.

Stk. 3.

Teatret er, hvis den ansatte ønsker det, forpligtet til at sørge for hotelophold under turné.

Se BILAG 4 – Turneaftale.

§ 29. ARBEJDSSTØJ

Stk. 1.

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendig efter arbejdsgiverens skøn, stilles det til rådighed for medarbejderne.

§ 30. ARBEJDSMILJØ

Stk. 1.

Afvigelser fra arbejdsmiljøloven kan kun finde sted efter dispensationsaftale med Dansk Teater og TL.

§ 31. TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1.

Der henvises til den mellem parterne indgåede særlige aftale vedrørende tillidsrepræsentanter.

Se BILAG 2 – Tillidsrepræsentantaftale.

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Nærværende overenskomst og de tilhørende bilag og protokollater, har gyldighed fra 1. juli 2017.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juli, dog tidligst til den 1. juli 2020.

Stk. 3.

Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat indtil ny overenskomst indgås, eller indtil en af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning.

København den 31. maj 2019

For Dansk Teater:

For Teknisk Landsforbund:

Jakob Tekla Jørgensen

Lone Engberg Thomsen

Bilag 1 - FERIEFRIDAGSTIMER

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Aftalen omfatter personale og tidsbegrænsede ansat personale under overenskomsten mellem Dansk Teater (Søjle A) og Teknisk Landsforbund (TL).

§ 2. OPTJENING AF FERIEFRIDAGSTIMER

Der optjenes feriefri dagstimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår).

Antal optjente feriefri dagstimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad. Ved fuldtidsbeskæftigelse – 1924 timer årligt – fastsættes antal optjente feriefri dagstimer i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret med 3,083 time pr. måned, svarende til 37 timer årligt.

Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente feriefri dagstimer som en forholds­mæssig del af antal feriefri dagstimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Ved beregning af antal optjente feriefri dagstimer sidestilles

- afholdelse af feriefri dagstimer
- ferie og
- fravær med løn

med beskæftigelse.

§ 3 AFVIKLING AF FERIEFRIDAGENE

Feriefri dagstimer afvikles i tiden fra 1. maj til d. 30. april, afviklingsåret, som følger nærmest efter optjeningsåret.

Afvikling af feriefri dagstimer bør som udgangspunkt ske udenfor hovedferieperioden, dvs. udenfor perioden fra 1. maj til 30. september.

Løn under feriefri dagstimer ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt feriefri dagstimerne afvikles.

Den ansatte har ret til at afholde antal optjente feriefri dagstimer fastsat i overensstemmelse med den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriefri dagstimer­nes afholdelse.

Feriefri dagstimer, der ikke er afviklet ved afviklingsårets udløb, kan efter anmodning fra den ansatte overføres til afvikling i det efterfølgende afviklingsår.

Overførsel kan kun ske til ét enkelt afviklingsår. Hvis den ansatte ikke har afholdt eller overført samtlige antal optjente feriefriidagstimer inden afviklingsårets udløb, udbetales de resterende timer ved den førstkommande lønudbetaling.

Feriefriidagstimer afholdes efter den ansattes ønske medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Sygdom under afvikling af feriefriidagstimer betragtes som afholdte feriefriidagstimer. Bliver en ansat syg før afviklingen af feriefriidagstimerne er påbegyndt udskydes afholdelsen af feriefriidagstimerne.

§ 4 UDBETALING OG FRATRÆDEN

Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefriidagstimer sammen med den sidste lønudbetaling. Det gælder såvel ikke afholdte feriefriidagstimer fra det aktuelle afviklingsår som feriefriidagstimer i optjeningsåret.


Feriefriidagstimerne udbetales med timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen.

Såfremt en ansat dør har boet ret til feriefriidagstimegodtgørelsen.


Aftalens gyldighedsperiode løber fra indgåelsen og følger herefter overenskomsten.

København den 8. juni 2020

For Dansk Teater


Lars Sennels

For Teknisk Landsforbund


Lone Engberg Thomsen

Bilag 2 - TILLIDSREPRÆSENTANTAFTALE

§ 1

Stk. 1.

Som tillidsrepræsentant forstås alene personer, som repræsenterer mindst 4 medarbejdere (administrativt og teknisk personale) ved et teater (eller en del af et teater).

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere på det pågældende teater, og valget anmeldes skriftligt af Teknisk Landsforbund overfor teatret.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at valg af tillidsrepræsentant kan ske for en enkelt forestilling. I disse situationer er § 8 i nærværende aftale ikke gældende.

Stk. 3.

Teatret er berettiget til overfor organisationerne at gøre indsigelse mod valget, når dette sker indenfor 3 uger efter, at teatret har modtaget meddelelse fra organisationerne.

Stk. 4.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til teatrets kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt i henhold til stk. 2 og 3.

Stk. 5.

Overenskomstens parter er enige om, at en nyvalgt tillidsrepræsentant under fornødent hensyn til teatrets tarv, har ret til den nødvendige frihed. Teatret modtager lønkompensation fra Teknisk Landsforbund, for den udbetalte løn, til deltagelse i tillidsrepræsentantkurser snarest efter valget.

Bemærkninger:

Bestemmelsen gælder også for eventuel suppleant for tillidsrepræsentanten.

Hvor en personalegruppe er repræsenteret med 3 personer eller derunder, har disse ret til at søge bistand hos tillidsrepræsentanten for en anden personalegruppe.

Såfremt personale ved flere teatre ønsker at lade sig repræsentere af den samme tillidsrepræsentant eller af en tillidsrepræsentant fra en anden personalegruppe, kan dette finde sted efter aftale med Dansk Teater og Teknisk Landsforbund.

§ 2

Stk. 1.

Det er bl.a. tillidsrepræsentantens opgave såvel overfor sin organisation som overfor teatret at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

§ 3

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten udfører de ham/hende påhvilende hverv, således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes produktive arbejde, og han/hun må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og evt. lokale forhold.

§ 4

Stk. 1.

Hvis der af teatret lægges beslag på en tillidsrepræsentant af faglige årsager, betales løn beregnet i forhold til den gennemsnitlige timefortjeneste.

Bemærkninger:

Såfremt teatret lægger beslag på den pågældende udenfor den pågældendes fastlagte arbejdstid, ydes også betaling (men ikke overarbejdstillæg). For må-nedslønnet personale ydes dog tilsvarende frihed med løn. På sammen måde forholder man sig vedrørende indkaldelse til møde o. lign. på forud fastlagte fridage.

§ 5

Stk. 1.

Ved henvendelse indenfor arbejdstiden i spørgsmål, der angår teatret og medarbejderne fra en tillidsrepræsentant til teaterets stedlige repræsentant eller til teatrets ledelse ydes løn som i § 4 anført. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør henvendelse fra tillidsrepræsentanten nødvendig uden for vedkommendes normale arbejdstid.

§ 6

Stk. 1.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med teatrets stedlige repræsentant. I disse tilfælde skal der gives frihed med løn, som i § 4 anført.

Bemærkninger:

Frihed efter denne bestemmelse ydes f.eks. til faglige møder (f.eks. bestyrelses-, hovedbestyrelses- og forretningsudvalgsmøder) og lignende, udenfor teatret, ved fravær betinget af deltagelse i faglig uddannelse etableret af teatret,

kurser, studiekurser, ved deltagelse i virksomhedskonferencer og lignende, samt i forbindelse med en faglig eller social orientering af den gruppe, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, må der ved førstgivne lejlighed ske orientering om fraværet overfor teatrets repræsentant.

§ 7

Stk. 1.

På større teatre kan der optages drøftelse af muligheden for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

Bemærkninger:

Det forudsættes herved, at de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor. Ved ændring i lokaleforholdene bør der tages hensyn hertil.

§ 8

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkninger:

Tvingende årsager kan dreje sig om enten tillidsrepræsentantens eller teatrets forhold.

Det er arbejdsgiveren der skal bevise, at der foreligger tvingende årsager.

Eks. Ved arbejdsmangel er det teatret, der skal bevise, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, der ikke er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelsen.

Bestemmelsen om den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse gælder også suppleanter for tillidsrepræsentanter, når disse fungerer som tillidsrepræsentant ved tillidsrepræsentantens fravær, eksempelvis ved orlov eller ved længe-revarende sygdom.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges skal sagen være forhandlet mellem teatret og Teknisk Landsforbund. Teatret kan kræve forhandling afholdt inden 3 uger efter at Teknisk Landsforbund har modtaget meddelelse om den påtænkte afskedigelse.

Bemærkninger:

Hvis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet Teknisk Landsforbund mulighed for at forhandle afskedigelsen, er afskedigelsen ugyldig og må gå om.

Stk. 3.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 4.

Fastholder teatret sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved fagretlig behandling, er teatret ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse er afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

§ 9

Stk. 1.

Uoverensstemmelse vedrørende fortolkningen af nærværende regler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Dansk Teater og 2 af Teknisk Landsforbund.

Stk. 2.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget udpeger Arbejdsretten en dommer til at fungere som voldgiftsrettens formand.

Stk. 3.

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt bære de eventuelle ikendte omkostninger.

§ 10

Stk. 1.

Nærværende regler kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juli, dog tidligst d. 1. juli 2014.

Bilag 3. - PROTOKOLLAT

Dispensation fra overenskomsten i relation til teaterloven

Stk. 1.

Teatre, som ikke modtager støtte over scenekunstlovens §§ 15, 16 eller 18 – eller senere tilsvarende bestemmelser - er undtaget fra overenskomstens lønbestemmelser.

Ligeledes kan projekter, som kan dokumentere at modtage utilstrækkelig støtte, søge om dispensation fra overenskomstens lønbestemmelser hos overenskomstens parter.

Ved projekter forstås produktioner, som kommer til teatret udefra og som ikke har indgået i eller dannet grundlag for det repertoire, som har ligget til grund for offentlige tilskud til teatrets virksomhed.

Stk. 2.

Anden beskæftigelse, som helt eller delvis ligger indenfor tjenestetiden, kan kun ske med teatrets direkte tilladelse. Parterne er opmærksomme på, at virksomhedskulturen på mange teatre muliggør fleksible aftaler vedrørende supplerende beskæftigelse.

Et teater er berettiget til at foretage lønfradrag for indrømmet frihed til andet arbejde, men skal i så fald meddele dette i forbindelse med tilladelsen.

Stk. 3.

I tilfælde, hvor der til udarbejdelsen af manuskript ikke er ansat dramatiker, har alle ansatte, der medvirker ved udarbejdelsen af manuskriptet i henhold til lov om ophavsret rettighed til deres arbejde. Der skal i sådanne tilfælde indgås kontrakt, hvori hver enkelts andel i det færdige produkt nærmere fastslås.

I tilfælde, hvor en eller flere rettighedshavere ikke længere er ansat, har teatret ret til at genopsætte forestillingen inden for en periode af 10 år fra 1. premieredato.

Stk. 4.

Den ansatte skal gøres bekendt med teatrets vedtægter, personalepolitik, overenskomst og protokollat samt eventuelle lokalaftaler (personalemødebeslutninger vedrørende ansættelsesforhold), forinden ansættelseskontrakten underskrives.

Stk. 5.

Parterne er enige om, at afvigelser fra overenskomsten kun kan finde sted efter at skriftlig dispensationsansøgning er godkendt af begge parter.

Stk. 6.

Parterne er enige om at arbejde hen i mod, at alle fastansatte i henhold til denne overenskomst hvert år får mulighed for 1 uges fravær med løn til efter- og videreuddannelse.

Stk. 7.

I det omfang, der gennem lovgivning er fastsat særlige lønbestemmelser for visse grupper, er teatrene ikke forpligtet til at overholde lønbestemmelsen i

nærværende overenskomst.

Hvorvidt disse særlige lovbestemmelser falder ind under dette punkt undersøges af overenskomstens parter i fællesskab.

Stk. 8.

Aftalens gyldighedsperiode følger overenskomsten.

Bilag 4. - TURNEAFTALE

1. DAGLIG HVILETID

Ad. arbejdsmiljølovens (Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017) § 50 om daglig hviletid samt § 3 i Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn.

1.1

Som hovedregel skal en turné tilrettelægges således, at lovens krav om 11 timers sammenhængende hvile for de ansatte overholdes.

1.2.

På grund af turnéteatrets særlige karakter og vilkår kan den daglige hviletid i indtil 3 gange pr. måned nedsættes til 8 timer. Der kan undtagelsesvis dispenseres yderligere i forbindelse med, at spillestederne skifter fra en landsdel til en anden.

Bemærkning:

Ved "pr. måned" forstås en periode på 30 dage regnet fra turnéens begyndelse, dvs. 1. rejsedag.

1.3.

De timer, hviletiden nedsættes, aflønnes med tillæg af 100 %.

1.4.

Det er betingelse for anvendelse af denne mindste hviletid, at en længere hvileperiode ville medføre en uacceptabel turnétilrettelæggelse.

2. UGENTLIGT FRIDØGN

Ad. Arbejdsmiljølovens (Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017) § 51 om ugentligt fridøgn samt § 4 i Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn.

2.1.

Turnéperioden skal tilrettelægges således, at der inden for en periode på 14 dage gives 2 fridøgn – idet der maksimalt kan gå 7 døgn mellem 2 fridøgn. Første 7 døgnperiode beregnes fra sidste fridag inden turnéperiodens start.

2.2.

Teknisk Landsforbund kan dog – efter konkret forelæggelse for forbundet i de enkelte tilfælde – godkende, at turnéperioden tilrettelægges således, at der i særlige tilfælde maksimalt kan gå op til 12 døgn mellem 2 fridøgn. Inden for denne 12 dages periode kan der maksimalt være 7 opstillinger.

Bemærkning:

Såfremt teatret har udskudt en ansats fridøgn, skal der ved eventuelt ophør af ansættelsen inden afholdelse af det udskudte fridøgn ske betaling for det udskudte fridøgn (forlængelse af perioden).

2.3.

Besked om hviledøgnes placering gives inden prøveperiodens begyndelse.

2.4.

Omlægning af fridøgnene kan i særlige tilfælde finde sted under forudsætning af, at ændring meddeles de ansatte med mindst 4 ugers varsel.

3. ARBEJDSSTID/OVERARBEJDE

3.1.

Den daglige arbejdstid udgør min. 7,4 time under turné. Ved 6 dages arbejdsuge udgør den daglige arbejdstid min. 6,17 time.

3.2.

Overarbejde opgøres iht. bestemmelserne i overenskomsten mellem Dansk Teater og Teknisk Landsforbund.

3.3.

En turnéperiode varsles 4 uger forud for 1. rejsedag i forhold til den planlagte turnéperiodes omfang. Specifikke oplysninger om geografi og mulig forlængelse af turnéperioden (turnéplan) er ikke omfattet af dette varsel. Ved turné for-

stås forestillinger på lokaliteter udenfor teatrets faste spillested, hvor medarbejderne ikke har mulighed for at overnatte i eget hjem.

4. AFSPADSERING

4.1.

Afspadsering skal tilrettelægges således at den kan foregå ved medarbejderens bopæl.

4.2.

Teatret er pligtig til ved eventuel afspadsering under turné at bekoste medarbejderens rejse til og fra hjemmet under forudsætning af, at medarbejderen har bopæl i Danmark.

Bemærkning:

Rejsetid er arbejdstid.

5. TVISTER

Eventuelle tvivlstilfælde vedrørende nærværende aftale behandles iht. den mellem Dansk Teater (tidligere BTS/FAST) og Teknisk Landsforbund indgåede hovedaftale.

6. IKRAFTTRÆDEN

Denne aftale kan opsiges på samme vilkår som den til enhver tid gældende overenskomst mellem Dansk Teater og Teknisk Landsforbund.

København den 31. maj 2019

For Dansk Teater:

For Teknisk Landsforbund:

Jakob Tekla Jørgensen

Lone Engberg Thomsen

Bilag 5 - PROTOKOLLAT OM FERIEOVERFØRSEL

OVERFØRSEL AF FERIE

Det kan mellem en ansat omfattet af overenskomsten mellem Dansk Teater (Søjle A) og Teknisk Landsforbund (TL) aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til det følgende ferieafholdelsesår.

Der kan højst overføres 10 feriedage. De enkelte overførte feriedage skal afvikles senest det 2. ferieafholdelsesår efter optjeningen.

Overført ferie holdes forud for anden ferie og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af ferie i henhold til ferieloven.

Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieafholdelsesårets udløb og kan ikke omfatte flere dage, end den ansatte har optjent på teatret.

Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 feriedage i forbindelse med fratrædelsen.

Hvis en ansat på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, overføres op til 4 ugers ferie til det følgende ferieafholdelsesår. Derudover kan den ansatte og teatret træffe aftale om, at anden ferie tilsvarende overføres. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Består feriehindringen på grund af sygdom eller orlov efter barselsloven fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til den ansatte.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan af teatret ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

UOVERENSSTEMMELSER

Uoverensstemmelser opstået på baggrund af denne aftale behandles efter reglerne i Hovedaftalen mellem TIO og TL. Dette gælder dog alene de aftalte fravigelser af ferieloven.

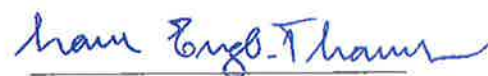
København den 8. juni 2020

For Dansk Teater



Lars Sennels

For Teknisk Landsforbund



Lone Engberg Thomsen

Bilag 6 - ANSÆTTELSESBREV

Der henvises til den af parterne udarbejdede standardkontrakt.

Bilag 7 - SENIORORDNINGER

Parterne er enige om, at der lokalt kan aftales seniorstillinger som et led i bestræbelserne på at fastholde medarbejdere på 60 år og derover.

En seniorstilling kan indeholde følgende elementer:

- Lønudligning: Fastholdelse af løn, uanfægtet at arbejdstiden nedsættes.
- Pensionsfastholdelse: Selvom der er nedgang i arbejdstid og løn, fastholdes arbejdsgivers bidrag til pension. Dermed fastholdes de rettigheder, der var knyttet til pensionsaftalen inden overgangen til seniorstillingen.
- Indførelse af seniordage: Et antal ekstra fridage årligt, som aftales lokalt i forhold til afholdelse og med hensyntagen til teatrets drift.

Aftale om seniorordninger sendes til Teknisk Landsforbund og Dansk Teater til orientering.