

Tid: 19. maj 2025

Sted: DR

Emne: Forlig om overenskomstfornyelsen pr. 1. juni 2025 omfattende aftaler og overenskomster mellem Dansk Journalistforbund og DR.

Deltagere: Repræsentanter for Dansk Journalistforbund og repræsentanter for DR

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om, at aftaler og overenskomster omfattet af dette forlig, jf. pkt. 12, fornyes på følgende vilkår i perioden 1. juni 2025 – 31. maj 2028.

Den økonomiske ramme for overenskomstfornyelsen udgør 6 pct. af den samlede lønsum for 2024 på 753.471.107,15 kr.

1 LØN

1.1 Lønregulering og personlig løn – Fastlønsoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i basislønnen i overenskomstperioden:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Basislønstigning pr. måned	1.010,09 kr.	0 kr.	911,54 kr.

Basislønnen for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere udgør herefter:

	Pr. 1. juni 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Basisløn pr. måned	31.960,11 kr.	31.960,11 kr.	32.871,65 kr.

Personlig løn

Parterne er enige om, at 2 pct. af lønsummen fra 2024 afsættes til personlige lønforhandlinger pr. 1. juni 2026.

Ved de personlige lønforhandlinger mellem ledelse og den enkelte medarbejder forhandles den konkrete stigning i den personlige løndel.

Den aftalte konkrete stigning i den personlige løndel medfører en afledt økonomisk stigning i pensionsbidrag, særligt ferietillæg, Store Bededagstillæg samt indbetaling til fritvalg, som skal dækkes af den økonomiske ramme.

DR sikrer derfor ved fordelingen af de afsatte puljemidler til forhandling af personlig løn, at der er fratrullet midler til dækning af ovennævnte merudgifter, således at den aftalte lønstigning tillægges disse afledte lønelementer ved udbetalingen.

Nye bestemmelser om personlig løn og oplysninger

Parterne er enige om, at bestemmelserne om personlig løn og oplysninger og tildelingskriterier, jf. overenskomstens § 4, stk. 2 og 4 udgår og erstattes med et nyt stk. 2 om personlig løn, der simplificeres, og et nyt stk. 4 om oplysninger og tildelingskriterier, der regulerer oplysninger til tillidsrepræsentanten samt indeholder en tilbagefaldsbestemmelse ved bortfald af lønforhandlingskodekset.

De nye bestemmelser fremgår af Bilag 1.1.

Håndtering af evt. utilsigtede lønforskelle

Parterne er enige om, at hvis journalistgruppen i DR oplever, at der foreligger en begrundet formodning om en utilsigtet lønforskel mellem medarbejdere, kan et medlem af formandskabet rette henvendelse til ledelsen/underdirektør.

Ledelsen indgår i en dialog med et medlem af formandskabet om årsagen til lønforskellen. Hvis parterne vurderer, at der foreligger en utilsigtet lønforskel, vil parterne drøfte mulige tiltag med henblik på en hensigtsmæssig håndtering.

1.2 Lønregulering – Freelanceoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i minimumssatsen i overenskomstperioden:

	Pr. 1. september 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Vederlagsstigning pr. time	6,80 kr.	6,80 kr.	6,80 kr.

Vederlaget for freelancere udgør herefter:

	Pr. 1. september 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Vederlag pr. time	319,50 kr.	326,30 kr.	333,10 kr.

Derudover reguleres satserne i overenskomstens bilag 1 om freelance-udlandskorrespondenter, se Bilag 1.2.

1.3 Lønregulering – Praktikantoverenskomsten

Parterne er enige om følgende stigninger i basislønnen i overenskomstperioden:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Basislønstigning pr. måned	307 kr.	314 kr.	319 kr.

Basislønnen for praktikanter udgør herefter:

	Pr. 1. marts 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Basisløn pr. måned	15.666 kr.	15.980 kr.	16.299 kr.

FASTLØNSOVERENSKOMSTEN

I fastlønsoverenskomsten foretages nedenstående ændringer.

2 ARBEJDSTID

2.1 Regulering af ulempetillæg for vagttjeneste mv.

Parterne er enige om at ændre tidsrummene og regulere satserne for tillæg efter overenskomstens § 9, stk. 8 og 9. Parterne er således enige om følgende tidsrum og satser med virkning fra 1. september 2025:

§ 9, stk. 8	
Kl. 18.00 – 20.00	50 kr. pr. time
Kl. 20.00 – 22.00	70 kr. pr. time
Kl. 22.00 – 06.00	120 kr. pr. time
Kl. 06.00 – 08.00	70 kr. pr. time
§ 9, stk. 9	
a) i weekends i tidsrummet fra fredag kl. 20.00 til mandag kl. 05.00	80 kr. pr. time
b) på helligdage fra kl. 00.00 til kl. 24.00	80 kr. pr. time
c) på juleaftensdag fra kl. 12.00 til kl. 00.00	80 kr. pr. time

2.2 Personlig ordning

Parterne har aftalt, at ulempetillæg for arbejde i tidsrummet kl. 17.00 – 18.00, jf. overenskomstens § 9, stk. 8, bortfalder. Parterne har derfor aftalt en personlig ordning, som kompenserer de medarbejdere, der i 2024 tjente mere end 2.000 kr. for arbejde registreret i dette tidsrum i 2024. Den personlige ordning træder i kraft samtidig med bortfaldet af ulempetillægget.

Den nye bestemmelse fremgår af Bilag 2.2.

3 BARSEL

Barsel for flerlinge forældre og soloforældre

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at den nuværende bestemmelse i § 16 om graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov gældende for medarbejdere med termin før 1/11 2023 udgår. Der tilføjes i den forbindelse en bemærkning med henvisning til overenskomsten for 2023-2025, gældende for medarbejdere med termin før 1/11 2023. I forlængelse heraf konsekvensrettes overenskomsten, så § 16a ændres til en ny § 16.

Endvidere er parterne enige om, at overenskomsten ændres således, at der i den nye § 16 om graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov tilføjes to bestemmelser, hvorefter flerlinge forældre hver får ret til ekstra 13 ugers orlov med løn og soloforældre får ret til ekstra 10 ugers lov med løn.

De nye bestemmelser træder i kraft for medarbejdere med termin den 1. juni 2025 eller senere.

Ændringen fremgår af Bilag 3.

4 SENIORORDNING

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at *'Bilag 2 Aftale om vilkår i forbindelse med nedsat arbejdstid og overgang til efterløn for medarbejdere over 60 år'* bortfalder, og at der samtidig tilføjes en seniorbestemmelse, der giver mulighed for at aftale, at medarbejdere, der er fyldt 60 år, kan gå ned i tid og oppebære pension for fuld tid.

Den nye bestemmelse indsættes i overenskomsten som en ny § 25.

Bestemmelsen fremgår af Bilag 4.

5 PRØVETID

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at prøvetiden efter § 3 ændres til 3 måneder. Parterne er i den forbindelse enige om, at opsigelse i prøvetiden sker i henhold til funktionærlovens regler, og at bestemmelserne i § 25 'Opsigelse, afskedigelse' ikke finder anvendelse i prøvetiden. Yderligere er parterne enige om, at den eksisterende § 3, stk. 2 udgår.

Ændringen fremgår af Bilag 5.

6 ADVARSEL

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at § 25, stk. 4 vedrørende advarsel forud for en afskedigelse omformuleres, så en afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse og ved længerevarende sygdom, ikke kan gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Endvidere ophæves den tidsmæssige begrænsning af en advarsel på op til 1 år.

Ændringen fremgår af Bilag 6.

7 BIBESKÆFTIGELSE

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at § 30 om bibeskæftigelse erstattes med en ny bestemmelse om bibeskæftigelse som aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023.

Den nye bestemmelse fremgår af Bilag 7.

8 EFTERUDDANNELSE OG UDVIKLING

Parterne er enige om at opdatere bilag 3. Protokollat vedr. efteruddannelse og udvikling. Formålet med opdateringen er, at retningslinjer og rammer for administration af ordningen udgår af overenskomsten.

Retningslinjer og rammer for administration af ordningen indgår i stedet i en forretningsorden for udvalgets arbejde, således at ændringer og justeringer i forretningsordenen kan ske efter aftale i udvalget, hvor overenskomstens parter er repræsenteret.

Opdateringen fremgår af et nyt bilag 3 til overenskomsten og af et udkast til forretningsorden, der fremgår af Bilag 8.

9 AFTALE OM HVILETID OG FRIDØGN

Parterne er enige om, at overenskomsten ændres således, at bilag 4 Aftale om hviletid og fridøgn erstattes med et nyt bilag 4 Aftale om hviletid og fridøgn.

Parterne er herudover enige om at undersøge behovet for at indgå en aftale, der muliggør fravigelser i videre omfang. Såfremt undersøgelsen viser, at der er et sådant behov, er parterne enige om at søge indgåelse af en aftale, der efterfølgende skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet, jf. § 21 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Det nye bilag fremgår af Bilag 9.

FREELANCEOVERENSKOMSTEN

I overenskomsten om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser m.v. foretages nedenstående ændringer.

10 LØN

Regulering af lønsats for freelancere

Parterne er enige om, at freelancers løn og vilkår fastlægges ved aftale mellem den enkelte freelancer og DR som beskrevet i § 2.

Parternes hensigt med lønreguleringerne i overenskomstperioden er, at alle freelancere, også de, der har et højere aftalt honorar end minimumstimesatsen, skal opleve regulering af honoraret, når der indgås en ny aftale i umiddelbar forlængelse af en hidtidig aftale. Reguleringen skal som minimum svare til den aftalte stigning i kr i minimumstimelønssatsen.

Partnerne er enige om, at den aftalte stigning pr. 1. september 2025 vedrører freelancere, hvor honorering sker som timebetaling for erlagt arbejde. Der foretages derfor ikke regulering af freelanceaftaler, hvor der er aftalt et samlet honorar på grundlag af både et estimeret tidsforbrug og en timeløn.

Såfremt det i perioden opleves, at honoraret i en konkret aftale, ikke reguleres med den aftalte stigning, så har DR 4 uger efter henvendelse fra den enkelte freelancer eller Journalistgruppen til at regulere lønnen.

Hvis der i perioden opstår uenighed om, hvorvidt honoraret i en aftale skal reguleres efter ovenstående, så forhandles sagen med deltagelse af parterne, Journalistgruppen og DR HR.

DR tilkendegiver at ville arbejde på, at det i overenskomstperioden, der starter 1. juni 2028, bliver muligt at regulere stigninger i minimumslønsatsen automatisk.

Parterne har på denne baggrund aftalt, at ovenstående ikke kan gøres til genstand for arbejdsretlig prøvelse.

Ændringerne i §2 fremgår af bilag 10.

11 ARBEJDSTID

Regulering af ulempetillæg for vagttjeneste mv.

Parterne er enige om at ændre tidsrummene og regulere satserne for tillæg efter overenskomstens § 3, stk. 1 og 2. Parterne er således enige om følgende tidsrum og satser med virkning fra 1. september 2025:

§ 3, stk. 1	
Kl. 18.00 – 20.00	50 kr. pr. time
Kl. 20.00 – 22.00	70 kr. pr. time
Kl. 22.00 – 06.00	120 kr. pr. time
Kl. 06.00 – 08.00	70 kr. pr. time
§ 3, stk. 2	
a) i weekends i tidsrummet fra fredag kl. 20.00 til mandag kl. 05.00	80 kr. pr. time
b) på helligdage, grundlovsdag og juleaftensdag fra 00.00 til kl. 24.00	80 kr. pr. time
For vagttjeneste, og anden forud af afdelingen tilrettelagt eller beordret tjeneste ydes ud over a) eller b) et tillæg på kr. [...] kr. i tiden mellem kl. 24.00 og kl. 06.00	96,50 kr. pr. time

FÆLLES

12 DÆKNINGSOMRÅDE

Dette forlig omfatter følgende overenskomster:

- 2023 Overenskomst mellem DR og Dansk Journalistforbund
- 2023 Overenskomst mellem DR og Dansk Journalistforbund om freelanceopgaver i forbindelse med produktion af TV- og radioudsendelser m.v.
- 2023 Overenskomst mellem DR og Dansk Journalistforbund om Løn- og arbejdsvilkår for praktikanter

13 IKRAFTTRÆDEN

Hvor intet andet er nævnt, træder ændringer til de i dette forlig omfattede overenskomster i kraft pr. 1. juni 2025.

Parterne er enige om, at aftaler, der ikke er nævnt i dette forlig, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. maj 2025.

14 AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet. Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster fornyet på ovenstående vilkår. Parterne tager forbehold for endelig godkendelse af aftaleresultat i respektive kompetente forsamlinger.

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

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af dette forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den 19. maj 2025
NeuNeKildu
DR

Thomas Spang

Marianne Olsen
Dansk Journalistforbund

Bilag 1.1 Lønregulering og personlig løn – Fastlønsoverenskomsten

§ 4. Løn

[...]

Stk. 2. Personlig løn.

- a) Den personlige løn skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed, fleksibilitet samt stillingens indhold og ansvar.
- b) Ved ansættelse aftales personlig løn for den enkelte medarbejder direkte mellem ledelsen og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at medbringe en tillidsrepræsentant til forhandlingerne.
- c) Ved lønforhandlinger om personlig løn, der er aftalt af parterne ved overenskomstforhandlingerne i DR, tages den enkelte medarbejders lønforhold op til forhandling direkte mellem den pågældende leder og medarbejder. Medarbejderen har ret til at medbringe en tillidsrepræsentant til forhandlingen.
- d) Sker der væsentlige ændringer i stillingens indhold og ansvar eller i tjenestested, har medarbejderen ret til en forhandling om løn- og arbejdsvilkår, som kun undtagelsesvist sker efter stillingsændringen. Medarbejderen har ret til at medbringe en tillidsrepræsentant til forhandlingen.
- e) Såfremt medarbejderen finder, at lønfastsættelsen ikke er sket under hensyntagen til litra a) og ikke har medbragt tillidsrepræsentanten til forhandlingen, har medarbejderen ret til at begære en fornyet forhandling under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- f) Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne i litra a), har hver af parterne ret til at begære forhandling under medvirken af begge parter.

Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 3. Funktionstillæg.

[...]

Stk. 4. Oplysninger

Tillidsrepræsentanten orienteres løbende skriftligt om medarbejdernes lønforhold og har adgang til at rejse spørgsmål herom overfor den lokale ledelse.

Bemærkning:

Nedenstående del af bestemmelsen er suspenderet, så længe Lønforhandlingskodekset for DR finder anvendelse:

Forud for lønforhandlingerne, jf. stk. 2, litra c, orienterer ledelsen tillidsrepræsentanten om medarbejdernes lønforhold, og tillidsrepræsentanten har ved denne lejlighed adgang til at drøfte lønforhandlingsforløbet - herunder den enkeltes løn - med ledelsen.

Før lønforhandlingerne drøfter ledelsen med tillidsrepræsentanten hvilke tildelingskriterier, der anvendes under de individuelle lønforhandlinger. Kriterierne kan være de i stk. 2, litra a, nævnte, en uddybning af disse kriterier eller andre kriterier.

Endvidere drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten den forventede økonomiske ramme for de individuelle lønforhandlinger.

Bilag 1.2 Regulering af satser for freelance-udlandskorrespondenter

Bilag 1. Vilkår for freelance-udlandskorrespondenter

[Ad § 1.]

Ad § 2. Indslagshonorering

I stedet for de i § 2 anførte timesatser betales følgende satser:

- 1) For medvirken uden særlig forberedelse i op til 2 minutter betales 1.331,65 kr. pr. 1. juni 2025 og 1.411,55 kr. pr. 1. december 2025 og fra 2 til fem minutter betales 1.886,50 kr. pr. 1. juni 2025 og 1.999,69 kr. pr. 1. december 2025.

Uden særlig forberedelse er i denne forbindelse medvirken, der alene bygger på den medvirkendes paratviden eller personlige erfaring/oplevelse.

- 2) For enkle indslag, der kræver research og/eller optagelser on location, eller som er liveindslag, hvor freelanceren sendes til begivenhedernes centrum som ekspertkilde eller øjenvidne, betales 1.997,48 kr. pr. 1. juni 2025 og 2.117,33 kr. pr. 1. december 2025 for indslag op til to minutter og fra to til syv minutter 2.663,30 kr. pr. 1. juni 2025 og 2.823,10 kr. pr. 1. december 2025 og over syv minutter efter aftale.
- 3) For komplekse indslag, der kræver meget research og/eller optagelser on location eller som er meget tidskrævende og som kræver montering af cleansound, billeder, soundbites og flere elementer, betales 3.329,13 kr. pr. 1. juni 2025 og 3.528,88 kr. pr. 1. december 2025 for indslag op til syv minutter, 4.438,83 pr. 1. juni 2025 og 4.705,16 kr. pr. 1. december 2025 for indslag op til 13 minutter, og 5.548,54 kr. pr. 1. juni 2025 og 5.881,45 kr. pr. 1. december 2025 for indslag op til 25 minutter. For indslag over 25 minutter betales efter aftale.
- 4) Selvstændige programmer – honorar efter aftale.

Efter aftale kan indslag honoreres i henhold til overenskomstens § 2.

Stk. 3. Vikartjeneste og anden særlig tjeneste.

Vikartjeneste og anden særlig tjeneste udgør minimum pr. time 309,99 kr. pr. 1. juni 2025 og 328,59 kr. pr. 1. december 2025.

[Stk. 4-5.]

Bilag 2.2 Personlig ordning

§ 9. Arbejdstid

[Stk. 1-8]

Stk. 8a.

Med virkning pr. 1. september 2025 falder ulempebetaling i tidsrummet kl. 17.00 – 18.00 bort.

Medarbejdere, der i 2024 har tjent 2.000 kr. eller mere årligt for arbejde i dette tidsrum, jf. stk. 8, får et personligt løntillæg svarende til, hvad medarbejderen tjente for arbejde i dette tidsrum i 2024.

Indtjening i 2024 samt det personlige tillæg opgøres på baggrund af arbejde i dette tidsrum i 2024.

Tillægget er ikke pensionsgivende og reguleres ikke.

[Stk. 9-13]

Bilag 3 Barsel for flerlinge forældre og soloforældre

§ 16a. Graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov

(Gældende for medarbejdere med termin den 1/11 2023 eller senere.)

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en forudsætning for at oppebære fuld løn, at DR modtager fuld dagpengerefusion, svarende til medarbejderens ansættelsesnorm.

Bemærkning:

Medarbejdere med termin før den 1/11 2023 følger reglerne om graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov i overenskomsten for 2023-2025.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Bemærkning:

Der er ret til fuld løn i ugerne 5 og 6 inden forventet fødselstidspunkt, uanset om DR modtager fuld dagpengerefusion.

Ønsker den gravide medarbejder ikke eller kun delvist at benytte sin ret til fravær med fuld løn i uge 5 og 6 før forventet fødselstidspunkt, kan medarbejderen i stedet vælge at udvide sin forældreorlov med en tilsvarende periode, jf. stk. 4.

Stk. 3. Barselorlov

Moren har ret til fravær med fuld løn i de første 10 uger efter fødslen.

Den anden forælder har indenfor de første 10 uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Stk. 4. Forældreorlov

Moren har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

Bemærkning:

Morens ret til fulde 16 ugers fravær med løn forudsætter overdragelse af 2 ugers orlov fra den anden forælder.

Den anden forælder har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

De 16 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Den anden forælder har mulighed for at placere dele af sine 16 uger indenfor de første 10 uger efter fødslen.

Endelig har moren - under forudsætning af, at DR oppebærer de fulde dagpenge - ret til at udvide sin forældreorlov med løn efter dette stk. med et tidsrum, der modsvarer det omfang, moren ikke har været fraværende fra arbejdet i uge 5-6 før forventet fødselstidspunkt, jf. stk. 2.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at forlænge fraværet i forbindelse med forældreorlov med 8 eller 14 uger. Medarbejderen modtager ikke dagpenge eller løn i den periode, hvor orloven forlænges.

Der indbetales DR's pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Stk. 5. Soloforælder

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

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.

Der henvises til barselslovens definition af soloforælder.

Stk. 6. Flerlingeorlov

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

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende for medarbejdere med termin den 1/6 2025 eller senere.

Der henvises til barselslovens definition af flerlingeforældre.

Stk. 75. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal den gravide medarbejder give skriftligt besked om, hvornår medarbejderen påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen.

Den anden forælder skal 4 uger før det forventede fødselstidspunkt give skriftlig besked om, at vedkommende skal være forælder, og at 2 ugers orlov holdes i forbindelse med fødslen.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 6 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orlovens begyndelse og længden heraf.

Tilsvarende gælder for yderligere uger til en soloforælder (forældreorlov) og flerlingeforældre (flerlingeorlov), jf. stk. 5-6, til afholdelse efter de første 10 uger efter fødslen.

Den anden forælder, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselsorlov, skal 4 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig besked om, hvornår vedkommende forventer at begynde orloven og længden heraf.
Tilsvarende gælder for yderligere uger til flerlingeforældre (flerlingeorlov), jf. stk. 6, til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen.

Stk. 86. Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at medarbejderen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-~~5~~7.

I forhold til flerlingeorlov, jf. stk. 6, er det en betingelse, at børnene på tidspunktet for modtagelsen er under 1 år.

Stk. 97. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, forældre-, flerlinge- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

Bilag 4 Seniorordning

§ 25. Seniorordning

DR og en medarbejder, der er fyldt 60 år, kan aftale, at medarbejderens arbejdstid nedsættes.

Aftales nedsat arbejdstid indbetaler medarbejderen normalt pensionsbidrag af den oppebårne pensionsberettigede løn. DR indbetaler et forøget pensionsbidrag, således at den samlede indbetaling svarer til det, der ville blive indbetalt, såfremt medarbejderen var på fuld tid.

Arbejde udover den nedsatte norm i gennemsnit over opgørelsesperioden honoreres som overarbejde.

Bilag 5 Prøvetid

§ 3. Prøvetid

~~Ved fastansættelse betragtes de første 39 måneder som en~~prøvetid.

Bemærkning:

Opsigelse i prøvetiden sker i henhold til funktionærlovens regler. Bestemmelserne i § 25 om opsigelse, afskedigelse finder ikke anvendelse.

Stk. 2. ~~Senest 3 måneder inden prøvetidens udløb afgiver den pågældende enhed/afdeling indstilling om, hvorvidt ansættelsen skal opretholdes.~~

~~Medarbejderen og Journalistgruppen skal straks underrettes om afgørelsen.~~

~~Hvis ansættelsesforholdet ikke kan opretholdes, skal medarbejderen gøres bekendt med begrundelsen herfor.~~

Stk. 23. Ved ansættelse af medarbejdere med forudgående beskæftigelse i DR træffes forud for ansættelsen aftale om eventuel fravigelse fra den generelle prøvetidsbestemmelse.

Bilag 6 Advarsel

§ 25. Opsigelse, afskedigelse

[Stk. 1-3]

Stk. 4. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel, bortset fra tilfælde af misligholdelse og ved længerevarende sygdom. ~~kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel.~~ Advarslen skal ~~indeholde en tidsmæssig begrænsning på op til et år.~~

Tillidsrepræsentanten inddrages forud for afskedigelsen.

[Stk. 5-6]

Bilag 7 Bibeskæftigelse

§ 30. Bibeskæftigelse

DR's medarbejdere kan have bibeskæftigelse uden for DR, hvis det er foreneligt med reglerne om bijob i DR's etiske retningslinjer. I tvivlstilfælde skal medarbejderen skriftligt indhente tilladelse fra pågældendes chef.

Bilag 8 Efteruddannelse og udvikling

Bilag 3 Efteruddannelse og udvikling.

DR forpligter sig til at prioritere efteruddannelse og udvikling af medarbejderne på grundlag af medarbejderudviklingssamtalerne.

Denne forpligtelse gælder det umiddelbare behov for uddannelse/udvikling i tilknytning til DR's mål og behov. Lederen har pba. den årlige medarbejderudviklingssamtale ansvaret for, at alle afdelingens medarbejdere gennemgår relevant kompetenceudvikling. I det omfang, at der ved MUS aftales kompetenceudvikling, der har til formål at udvikle og styrke medarbejderens fremtidige virke i DR, prioriteres ansøgninger om efteruddannelse i denne forbindelse højt. Dette dokumenteres i forbindelse med ansøgning til DJ-puljen, f.eks. ved at indsætte tekst fra MUS-udviklingsplan.

Puljen kan anvendes til personlig og faglig efteruddannelse af relevans for medarbejderens aktuelle jobfunktion, samt uddannelse der styrker medarbejderens mulighed for mobilitet og beskæftigelse i DR, og vedkommendes muligheder for at være attraktiv på det generelle journalistiske arbejdsmarked.

Medarbejderen er forpligtet til at gennemføre evt. aftalte kurser/uddannelser, såfremt kurset bevilges fra DJ-puljen.

Stk. 2 Puljens anvendelse

Formålet med den afsatte pulje er at sikre, at der finder en kontinuerlig og systematisk indsats sted vedrørende efteruddannelse med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders relevante udviklingsbehov og DR's målsætninger. Midlerne kan ikke anvendes til oplæring.

Puljemidlerne kan anvendes til kurser udbudt af anerkendte uddannelsesudbydere som fx:

- Mediernes Efteruddannelse,
- Danmarks Medie- og Journalisthøjskole,
- Syddansk Universitet,
- Roskilde Universitets Center,

Listen over anerkendte uddannelsesudbydere justeres efter behov og findes i forretningsordenen for administration af DJ-puljen.

Herudover kan der bevilges støtte til selvtilrettelagte kurser/uddannelser og studierejser med relevans for det journalistiske virke.

De afsatte puljemidler kan anvendes til dækning af kursusafgifter, opholdsudgifter, transportomkostninger m.v. i forbindelse med deltagelse i kurser og kompetenceudviklingsaktiviteter.

Ved behov for prioritering af puljens midler, vil DJ-puljeudvalget have blik for, om en

medarbejder allerede har modtaget støtte tidligere samme år. I den forbindelse vil udvalget som hovedregel tilgodese ansøgninger fra medarbejdere, der endnu ikke – eller i mindre omfang – har modtaget støtte fra DJ-puljen det pågældende år.

Medarbejdere, der har fået støtte til længerevarende kurser (f.eks. en master- eller diplomuddannelse) vil først kunne forvente at komme i betragtning til ny efteruddannelse, efter at det længerevarende kursus er endeligt afsluttet. Deltagelse i fælles tilrettelagte kurser er ikke omfattet af denne regel. En medarbejder kan således også deltage i et fælles tilrettelagt kursus, selvom vedkommende har fået bevilget støtte til individuel efteruddannelse/kompetenceudvikling.

Stk. 3 Fælleskurser i DR

Parterne er enige om at arbejde for, at så mange medarbejdere som muligt får glæde af puljen.

Udvalget er derfor indstillet på at imødekomme ansøgninger, hvor kurserne er tilrettelagt for større grupper af medarbejdere. En afdeling/redaktion/område eller en gruppe af medarbejdere kan således søge støtte fra DJ-puljen til at udbyde internt tilrettelagte kurser/forløb. Det er dog vigtigt, at disse kurser vurderes til at have et højt indholdsmæssigt niveau og således er attraktive for de medarbejdere, der skal deltage.

Medarbejdernes deltagelse i disse kurser er frivillig. Modtager DJ-puljen en fælles ansøgning (gruppeansøgning) på vegne f.eks. af en afdeling/redaktion/område eller en gruppe af medarbejdere, hvor medarbejderne har tilkendegivet, at de vil deltage i kurset, betragtes dette, som at deltagerne har søgt individuelt. Medarbejderne er derefter forpligtet til at deltage i kurset.

Fælleskurser i DR følger i øvrigt samme procedure for godkendelse som individuelle kurser.

Stk. 4 DJ-pulje uddannelsesudvalg

Der nedsættes et uddannelsesudvalg (DJ-puljeudvalg) bestående af 3 repræsentanter fra DR, 1 fra DJ og 2 fra Journalistgruppen i DR. DR varetager formandskab og sekretariatsopgaven.

DJ-puljeudvalget behandler ansøgninger 4 gange årligt. Dette kan ske på møder eller ved skriftlig behandling. Principielle diskussioner og beslutninger skal finde sted på fysiske møde med deltagelse af udvalgets medlemmer.

På årets første møde foretager udvalget en vurdering af puljens økonomi for det kommende år. Ved alle møder i udvalget giver DR status på puljens aktuelle økonomi.

Udvalgets opgaver er:

- At prioritere og godkende indkomne ansøgninger:
 - Ud fra en vurdering af, om ansøgningerne lever op til DJ-puljens krav og formål.
 - Ud fra hensynet til at støtte ansøgninger, der har udspring i konkrete, individuelle MUS-udviklingsplaner.
 - Ud fra en vurdering af de ansøgte kursers/efteruddannelsers værdi og relevans henset til DR's overordnede strategi og målsætninger.

- Ud fra hensynet til en fordeling mellem individuel efteruddannelse/kompetenceudvikling og fælles efteruddannelse/kompetenceudvikling for grupper af medarbejdere.
- Ud fra hensynet til at støtte kompetenceudviklingstiltag begrundet i ny viden, ny teknologi og nye arbejdsformer.
- At fastsætte de overordnede rammer for administrationen af DJ-puljen i en forretningsorden

DR påtager sig at registrere al uddannelses- og kompetenceudviklingsvirksomhed, der støttes/finansieres af DJ-puljen.

Stk. 5 Økonomi

DR afsætter i overenskomstperioden en pulje på kr. 3,75 mio. kr. pr. år til uddannelse/efteruddannelse af medarbejderne¹.

I tilfælde af, at puljen ikke opbruges, overføres de resterende midler til næste års pulje. Hvis der hen over et år er et overforbrug, reduceres det følgende års pulje tilsvarende.

Pressens Uddannelsesfond

DR's bidrag til Pressens Uddannelsesfond udgør 2.500 kr. pr. medarbejder pr. år.

I praksis skal den enkelte medarbejder, der har fået tilsagn om tilskud fra DJ-puljen, efterfølgende søge om refusion af midler fra PU-fonden. Medarbejderens individuelle ansøgning udløser en tilbagebetaling af midler fra PU-fonden til DJ-puljen. Herfra kan pengene efterfølgende prioriteres til finansiering af yderligere kompetenceudvikling/efteruddannelse for DR's medarbejdere. Pågældende medarbejders enhed/redaktion får således ikke tilført PU-midler til eget kompetenceudviklingsbudget.

Stk. 6 Ansøgning

Ansøgning sker via DR's blanketsystem. Ansøgningen skal indeholde en kursusbeskrivelse og et budget over de nødvendige udgifter, der er forbundet med kurset. Ansøgningen skal godkendes af medarbejderens nærmeste chef og tillidsrepræsentant, hvorefter ansøgningen går til behandling i DJ-puljeudvalget.

Tillidsrepræsentanten har i øvrigt adgang til at drøfte generelle forhold vedrørende efteruddannelse i afdelingen/området.

Freelancere, der har et længerevarende tilknytningsforhold til DR, kan ligeledes ansøge DJ-puljen.

Støtte til længerevarende uddannelse tildeles for et år ad gangen.

¹ De afsatte 3,75 mio. kr. er fremkommet ved, at puljens oprindelige 4,2 mio. kr. er tillagt 150.000 kr. af rammen og fratrullet 500.000 kr. til vikardækning samt fratrullet 100.000 kr. til forhøjelse af bidraget til Pressens Uddannelsesfond med virkning fra 1. januar 2003. Af puljen udgør et beløb stort kr. 0,6 mio. ikke overenskomstmidler, idet der er tale om midler, der administrativt skydes ind i puljen for at tage højde for det eksisterende uddannelsesniveau.

Forretningsorden for administration af DJ-puljen

Nedenstående forretningsorden gælder for DJ-puljeudvalgets virke.

DJ-puljeudvalgets opgaver er fastsat i bilag 3 Efteruddannelse og udvikling i overenskomsten mellem DJ og DR for journalister. Udvalgets opgave er bl.a. at fastsætte de overordnede rammer for administrationen af DJ uddannelsespuljen i en forretningsorden.

Nedenstående rammer for administration af DJ uddannelsespuljen kan ændres af DJ-puljeudvalget.

1. DJ-puljeudvalgets møder

DJ-puljeudvalget behandler ansøgninger 4 gange årligt.

For at sikre en hensigtsmæssig anvendelse af DJ-puljens midler gennemføres 4 årlige ansøgningsrunder tilrettelagt umiddelbart forud for DJ-puljeudvalgets møder, hvor de indsendte ansøgninger prioriteres. DR forbereder til møderne i DJ-puljeudvalget en oversigt over de indkomne ansøgninger, der efterfølgende prioriteres i sammenhæng ud fra DJ-puljens krav og formål og under hensyntagen til puljens samlede økonomi.

2. Ansøgninger til administrativ godkendelse

I perioderne mellem de 4 årlige ansøgningsrunder kan der løbende indsendes DJ-puljeansøgninger til administrativ godkendelse, dvs. hvor ansøgningerne ikke præsenteres for og prioriteres af DJ-puljeudvalget.

En ansøgning kan kun indsendes til administrativ godkendelse, hvis den lever op til alle nedenstående krav:

1. Ansøgningen vedrører deltagelse i:

- Et kursus/forløb udbudt af én af følgende uddannelsesudbydere;
 - Mediernes Efteruddannelse
 - Center for Journalistik
 - Danmarks Medie- og Journalisthøjskole
 - Nordisk Journalistcenter
 - Filmskolen
 - Media College Denmark
 - Syddansk Universitet
 - Roskilde Universitets Center
 - AROS Business Academy
 - IT-Universitetet
- Et selvtilrettelagt kursus/forløb, der uden tvivl lever op til puljens krav og formål (max 30.000 kr.)
- Copenhagen TV-festival
- Radiodays Denmark

2. Kurset/forløbet, der ansøges om, gennemføres ikke som led i et længerevarende, modulopbygget uddannelsesforløb (f.eks. en diplom- eller masteruddannelse el.lign.)
3. De samlede udgifter forbundet med kurset/forløbet, der ansøges om, beløber sig i alt til max. 50.000 kr. Dog max 30.000 kr. for selvtilrettelagte kurser og forløb.
4. Medarbejderen, der ansøger, har ikke tidligere samme år modtaget støtte fra DJpuljen svarende til eller over 50.000 kr. Dette beløb gælder uanset om tidligere støtte er opnået til én eller flere separate ansøgninger.

Det er den godkendende chef og tillidsrepræsentant, der har ansvar for at sikre, at ansøgningen lever op til disse krav, og at dette fremgår tydeligt af ansøgningen.

3. Ansøgninger, der ikke kan administrativt godkendes

Lever ansøgningen ikke op til samtlige krav nævnt under punkt 2 kan ansøgningen ikke godkendes administrativt, og vil blive behandlet af puljeudvalget ved førstkommende møde eller skriftlige behandling.

Der kan fortsat opnås DJ-puljestøtte til ansøgninger som lever op til DJ-puljens krav og formål. I DJ-puljeudvalget vil ansøgningen blive prioriteret og behandlet sammen med øvrige indsendte ansøgninger.

DJ-puljeudvalget kan til enhver tid suspendere muligheden for administrativ godkendelse, såfremt økonomien i puljen tilsiger, at det er nødvendigt.

Bilag 9 Hviletid og fridøgn

Bilag 4. Aftale om hviletid og fridøgn

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal bestemmelserne i Arbejdsmiljøloven samt gældende bekendtgørelser om hvileperioder og fridøgn iagttages i det omfang, der ikke er sket fravigelser ved nærværende aftale, eller ved andre aftaler og særlige dispensationer.

Denne aftale er indgået i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Aftalens formål er at sikre, at Arbejdsmiljølovens intentioner efterleves, og at DR's særlige produktionsvilkår samtidig imødekommes.

Parterne er enige om, at aftalen anvendes i forbindelse med arbejdsopgaver såvel i Danmark som i udlandet.

Parterne er enige om, at spørgsmål om fravigelser fra Arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen så vidt muligt skal løses i de enkelte enheder inden for de rammer, som fastsættes i det følgende.

Parterne gør opmærksom på vejledning vedrørende hviletid, fridøgn og brug af tilsynsbog, der kan læses på DRinde.

1. Hvileperiode (bekendtgørelsens kap. 5, § 19, stk. 1).

Definitioner mv.:

En hvileperiode skal være på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Hvileperioden kan i begrænset omfang aftales reduceret eller nedsat i følgende omfang:

- Maks. en gang om ugen kan hvileperioden nedsættes helt ned til 8 timer.
- To eller flere gange om ugen – dog ikke hver dag – kan hvileperioden nedsættes i mindre omfang.

En uge forstås normalt som en arbejdsperiode på 6 døgn samt et fridøgn, se i øvrigt pkt. 2.

2. Fridøgn (bekendtgørelsens kap. 5, § 20)

Definitioner mv.:

Inden for hver periode på 7 døgn skal der være et fridøgn på 24 timer, som så vidt muligt skal falde på en søndag. Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, og skal derfor være af mindst 35 timers varighed, medmindre der er sket nedsættelse af hvileperioden mellem 2 arbejdsperioder.

Hvis det af program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold er nødvendigt, kan det ugentlige fridøgn aftales omlagt sådan, at der kan gå op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Ved omlægninger der medfører arbejdsperioder på mere end 6 døgn, skal der placeres en fridøgnperiode umiddelbart efter. Fridøgnperioden skal være på 2 døgn samt en hvileperiode på min. 11 timer, medmindre hvileperioden er nedsat iht. pkt. 5.

3. Kompenserende hvileperiode eller fridøgn

Der skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode/fridøgn, når der er sket fravigelser. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse. Passende beskyttelse kan fx være pause, mindre belastende funktion, o. lign.

4. Indgåelse af aftale

Fravigelser kan ske, når det er nødvendigt begrundet i program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold.

Fravigelse af hvileperioden/det ugentlige fridøgn skal ske med hjemmel i nærværende aftale og skal registreres i tilsynsbogen:

- *Planlæggelige situationer:*

I planlæggelige situationer drøftes fravigelser (dispensationer) så tidligt som muligt med henblik på indgåelse af aftaler. Aftaler om fravigelser indgås som udgangspunkt mellem den/de lokale tillidsrepræsentanter og enheden forud for tjenesten. Aftaler dokumenteres skriftligt.

Ved planlægning af større begivenheder/events, der involverer flere faggrupper og/eller flere områder, kan både ledelsen og den/de lokale tillidsrepræsentanter indkalde til et møde med de relevante gruppeformænd for de involverede faggrupper samt KUV-formanden. Formålet med mødet er at koordinere tilgangen til fravigelser efter denne aftale ved den/det pågældende begivenhed/event.

Dispensationen registreres i tilsynsbogen.

- *Pludseligt opståede situationer:*

I tilfælde, hvor en uforudset begivenhed får indflydelse på programindhold, sendetid eller produktion skal der med støtte fra berørte medarbejdergruppers lokale tillidsrepræsentanter omgående tages skridt til en normalisering af arbejdsforholdene, hvis situationen kan skønnes at påvirke hvileperioderne ud over det følgende arbejdsdøgn.

Hændelsen skal efterfølgende registreres i tilsynsbogen.

Bemærkning:

En uforudset begivenhed er en pludselig opstået situation, der ikke skyldes uhensigtsmæssig planlægning.

5. Lokalt samarbejde

Det er vigtigt med stærk lokal forankring og samarbejde mellem den lokale ledelse og områdets tillidsrepræsentanter om overholdelse af denne aftale.

Den lokale tillidsrepræsentant skal have den nødvendige tid til opgaverne, jf. overenskomstens bestemmelse herom.

I de områder, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant for den enkelte organisation, forpligter forbundene sig til så vidt muligt at anvende en tillidsrepræsentant fra samme direktørområde.

Bemærkning:

For at styrke det lokale samarbejde, opfordrer parterne til:

- at aftalens intentioner og anvendelse i området drøftes i det lokale samarbejdsudvalg.
- at den lokale tillidsrepræsentant og leder gennemgår tilsynsbogen mindst 2 x årligt, bl.a. som forberedelse til kommende drøftelse i det lokale samarbejdsudvalg.
- at den lokale tillidsrepræsentant bringer overskridelser til lokal ledelses kendskab.
- at ledelsen og de lokale tillidsrepræsentanter taler om, hvordan der sikres bedst muligt flow i arbejdsgangen i forbindelse med indgåelse af aftaler om fravigelser.
- at nye medarbejdere med planlægning som opgave introduceres til brug af aftalen inden for de første 8 uger af ansættelsen.

6. Hviletidsudvalg

DR har etableret et hviletidsudvalg, der har til formål at arbejde for, at rammeaftalen om hviletid og fridøgn efterleves, og at der sker en ensartet håndtering af ansøgning og registrering mv. på tværs af DR.

Nærmere bestemmelser om udvalgets virke er fastsat i en forretningsorden for udvalget.

Bemærkning:

Hviletidsudvalgets forretningsorden kan læses på DRinde.

7. Behandling af særlige problemer.

Parterne er enige om, at evt. uoverensstemmelser forsøges løst lokalt.

Parterne er også enige om, at mere generelle og principielle problematikker eller uoverensstemmelser kan tages op til drøftelse og forsøg på at finde en løsning i hviletidsudvalget.

Ved tilbagevendende overtrædelser af aftalen, der tilsidesætter et sikkert og sundt arbejdsmiljø, kan parterne i udvalget enten i fællesskab eller hver side for sig indstille, at problemstillingerne drøftes på førstkommande HSU. I så fald skal punktet anmeldes til dagsordenen og problemstillingen præsenteres med en kort beskrivelse.

Herefter kan de lokale parter inddrage overenskomstens parter.

8. Opsigelse

Nærværende aftale har virkning fra det tidspunkt, hvor der opnås enighed ved overenskomstens indgåelse. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til terminer, svarende til de for overenskomsten gældende, dvs. med 3 måneders varsel til en 1. juni. Dog tidligst til 1. juni 2028.

Bilag 10 Regulering af lønsats for freelancere

§ 2. Beskrivelse af opgaven og fastsættelse af honorar

Forinden en opgave påbegyndes, skal der foreligge en skriftlig aftale mellem DR og freelanceren, udarbejdet på grundlag af en programkontrakt fra DR. Aftalen skal indeholde programmets arbejdstitel, form og varighed.

Honoraret aftales på grundlag af opgavens art og freelancerens personlige og faglige kvalifikationer samt det i aftalen foretagne skøn over det nødvendige tidsforbrug til at gennemføre opgaven og baseres på et vederlag pr. time, der minimum udgør:

	Pr. 1. september 2025	Pr. 1. juni 2026	Pr. 1. juni 2027
Vederlag pr. time	319,50 kr.	326,30 kr.	333,10 kr.

For aftaler, der indgås i overenskomstperioden 1. juni 2023⁵ til 31. maj 2028⁵, skal der ved forhandlingen og fastsættelsen af lønnen tages højde for freelancerens personlige og faglige kvalifikationer, samt ovenstående stigninger i minimumstimesatsen. Det sker ved, at alle aftaler, der er indgået før 1. december 2023, fornyes pr. 1. december 2023 med en timeløn, som er 17,81 kr. højere end den tidligere. Alle timelønninger skal reguleres med de stigninger, der fremgår af overstående skema, dette gælder også aftaler, hvor der er aftalt en timeløn, der overstiger minimumssatsen, når der indgås en ny aftale i umiddelbar forlængelse af en hidtidig aftale. Dette gælder dog ikke aftaler, hvor der er aftalt et samlet honorar på grundlag af både et estimeret tidsforbrug og en timeløn.

Det skal af aftalen fremgå, om overenskomstens bilag 2, jf. § 9, stk. 1 vedrørende videreudnyttelse af stof produceret af freelancere med en selvstændig rettighedsbærende indsats skal være gældende.

For overenskomstperioden 1. juni 2025 til 31. maj 2028 Der kan der indgås en vilkårsaftale med en varighed svarende til overenskomstperioden på op til 12 måneder. Af vilkårsaftalen skal fremgå det aftalte honorar pr. time, herunder stigninger i aftalens løbetid. Det skønnede timeforbrug til opgavens løsning meddeles skriftligt fx. pr. e-mail. Såvel DR som freelanceren kan meddele, hvis en konkret opgave ikke skal løses i henhold til vilkårsaftalen. Indgåelse af en vilkårsaftale indebærer ikke en rådighedsforpligtelse i forhold til DR.

Såfremt DR indkalder freelanceren til et møde med mødepligt, honoreres for deltagelsen i overensstemmelse med det aftalte honorar pr. time, medmindre der i forbindelse med fastsættelsen af det samlede honorar er taget højde for mødedeltagelsen.

Den enkelte freelancer har ret til at medbringe den lokale tillidsrepræsentant i sager vedrørende freelancerens løn- og ansættelsesvilkår.

[Stk. 2-4.]