

## RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2025-010 mellom

Norsk Journalistlag  
på den eine side

og

Virke  
på den andre sida

vedrørende opprettelse av tariffavtale – medieproduksjonsselskap.

Den 3., 4. og 5. juni 2025 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgata 45 Oslo, under leiing av meklar Hanne Sofie Bjelland.

Til stades for partane:

Norsk Journalistlag: Elin Nykaas, Dag Idar Tryggestad, Margrethe Håland Solheim, Juliane Strøm Killengreen, Lene Markeng, Jorunn Verpe, Kjersti Leirvik, Henrik Nordli Faksvåg, Pål Hellesnes, Vibeke Lærum.

Virke: Trond A. Teisberg, Vibecke Lyse, Cecilie Sjølett, Pia Alveber, Astrid Flesland Thea Tellemann, Torstein Goyer, Jørgen Hermansen, Agnete Thuland.

Det vart framlagd:

1. Melding om plassoppseiing frå 9. mai 2025.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 12. mai 2025.
3. Norsk Journalistlag sitt krav om at meklinga blir avslutta, datert 30. mai 2025.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særsmøter.

Under meklinga nådde partane – med meklaren sin mellomkomst – fram til ei forhandlingsløyising.

Meklinga vart avslutta kl. 12.30



Hanne Sofie Bjelland.

1. det

## PROTOKOLL

År 2025, den 3. - 5. juni ble det gjennomført mekling mellom Hovedorganisasjonen Virke og Norsk Journalistlag knyttet til opprettelse av ny overenskomst.

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

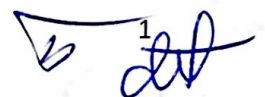
Trond A. Teisberg  
Astrid Flesland  
Vibecke Lyse  
Cecilie Sjølett  
Pia Alveberg  
Thea Tellemann  
Torstein Goyer  
Jørgen Hermansen  
Agnete Thuland

Fra Norsk Journalistlag:

Elin Nykaas  
Dag Idar Tryggestad  
Margrethe Håland Solheim  
Juliane Strøm Killengreen  
Lene Markeng  
Jorunn Verpe  
Kjersti Leirvik  
Henrik Nordli Faksvåg  
Pål Hellesnes  
Vibeke Lærum

Norsk Journalistlag og Hovedorganisasjonen Virke har kommet til enighet om følgende:

1. Det opprettes en ny overenskomst mellom Norsk Journalistlag og Virke, slik det fremgår av vedlegg til protokollen.
2. Det forutsettes at overenskomsten inntas på AFP-listen, jf. vedtekter for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) vedlegg 2.
3. Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april 2025 til 30. mars 2026 mellom Virke og Norsk Journalistlag.
4. Overenskomsten gjøres gjeldende for Virkes medlemsbedrifter etter reglene i Parallellavtalen.

 1

## Til protokollen

Sikring av lønnsøkning i forbindelse med lokale forhandlinger 2025. I forbindelse med etablering av tariffavtalen og nye minstelønnsseter er det behov for å sikre arbeidstakerne en viss lønnsjustering i 2025. I forbindelse med lokale forhandlinger skal derfor arbeidstakere i virksomheter som blir bundet av tariffavtalen i løpet av 2025 være garantert minst 2 % samlet lønnsvekst. Dette inkluderer en eventuell lønnsøkning som følge av økt minstelønnsset, og andre eventuelle lønnstillegg. Lønnsøkningen skal gis virkning fra det tidspunkt tariffavtalen opprettes ved virksomheten.

Partene er enige om at **ingen ansatte skal gå ned i avtalt lønn** som følge av at overenskomsten gjøres gjeldende i bedrift. For øvrig gjelder reglene om overgangsordninger i Parallellavtalen § 2-3.

Partene er enige om å samarbeide om **utvikling av veiledningsmateriell** knyttet til overenskomsten

Oslo, 5. juni 2025

Hovedorganisasjonen Virke



Trond A. Teisberg

Norsk Journalistlag



Dag J. Tryggestad

Vedlegg: Overenskomst Virke – Norsk Journalistlag 2025-2026

### *Ensidig protokolltilførsel fra NJ:*

NJs medlemmer i medieproduksjonsbransjen skaper åndsverk. NJ anmoder Virke om samarbeid, med sikte på avklare spørsmål knyttet til overføring av opphavsrettigheter innen tariffrevisjonen i 2026.

## Overenskomst

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

og

Norsk Journalistlag

1.4.2025 - 31.3.2026



## Innhold

|                                                                |                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Del I – Parallellavtalen                                       | 3                                       |
| Del II – Tariffavtalen                                         | 3                                       |
| § 1 OMFANG                                                     | 3                                       |
| § 2 ANSETTELSE/OPPSIGELSE                                      | 3                                       |
| 2.1 Arbeidsavtale                                              | 3                                       |
| 2.2 Prøvetid                                                   | 3                                       |
| 2.3 Arbeidsinstruks                                            | 4                                       |
| 2.4 Produksjonsplan                                            | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 2.5 Oppsigelse                                                 | 4                                       |
| § 3 ARBEIDSTID                                                 | 4                                       |
| § 4 OVERTIDSGODTGJØRELSE OG ANDRE TILLEGG                      | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 4.1 Overtidstillegg                                            | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 4.2 Nattillegg                                                 | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 4.3 Søn- og helligdagstillegg                                  | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 4.4 Kveldstillegg for klippere                                 | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| § 5 Lønn                                                       | 6                                       |
| 5.1 Lønnsvurdering ved tilsetting og endring av arbeidsforhold | <b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b> |
| 5.2 Lokale forhandlinger                                       | 8                                       |
| § 6 REISEBESTEMMELSER                                          | 9                                       |
| 6.1 Kompensasjon for reise til arbeid                          | 9                                       |
| § 7 KORTE VELFERDSPERMISJONER                                  | 9                                       |

|      |                                            |    |
|------|--------------------------------------------|----|
| § 8  | ETTERLØNN VED DØDSFALL                     | 10 |
| § 9  | FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE                 | 10 |
| § 10 | FORSIKRING                                 | 10 |
| § 11 | OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET | 10 |

Overenskomsten er bygget opp slik at del I er Parallellavtalen og del II er tariffavtalen.

#### **DEL I – PARALLELLAVTALEN**

#### **DEL II – TARIFFAVTALE**

### **§ 1 OMFANG**

Overenskomsten gjelder medlemmer i Norsk Journalistlag som jobber med produksjon av innhold til redaksjonelle medier og andre tilsvarende audio- og audiovisuelle produksjoner (arbeidstaker) og TV-produksjonsselskap som leverer TV-underholdning og er medlem i Virke (arbeidsgiver).

Overenskomsten § 3 Arbeidstid, § 4 Overtidsgodtgjørelse og andre tillegg og § 6 Reisebestemmelser gjelder ikke for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling som er unntatt bestemmelsene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, 1. og 2. ledd.

### **§ 2 ANSETTELSE/OPPSIGELSE**

#### **2.1 ARBEIDSAVTALE**

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsavtalen skal inneholde de opplysningene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-6.

Arbeidstakeren kan ikke tilbys dårligere vilkår enn det som følger av denne overenskomsten. Arbeidsavtalen skal oversendes arbeidstaker senest 14 dager før tiltredelse, og hvor dette ikke er mulig, så snart partene er enige om at avtale er inngått.

#### **2.2 PRØVETID**

Partene kan avtale prøvetid. Prøvetiden kan maksimalt være på 6 måneder. Under prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager. For kortvarige ansettelsesforhold skal prøvetiden reguleres i forhold til avtaleperiodens lengde.

## **2.3 ARBEIDSINSTRUKS**

Dersom det anses nødvendig, skal arbeidsgiver utarbeide en separat skriftlig arbeidsinstruks. Instruksen skal gjøre rede for hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren forventes å skulle utføre i produksjonen. Det skal også fremgå om og hvorfor stillingen er unntatt fra arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2).

## **2.4 OPPSIGELSE**

Ved oppsigelse av midlertidig ansatte, gjelder oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven § 15-3, med mindre annet er avtalt i arbeidsavtalen.

Ved oppsigelse av fast ansatte gjelder imidlertid en oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. For oppsigelsesfrist for eldre arbeidstakere, se arbeidsmiljøloven § 15-3.

## **§ 3 ARBEIDSTID**

### **3.1 DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTIDEN**

Arbeidstiden må ikke overstige de grenser som er fastsatt i arbeidsmiljøloven og denne avtale.

Den faste ordinære arbeidstid på den enkelte dag, legges sammenhengende, med mindre produksjonens art krever noe annet.

Den alminnelige arbeidstid skal, i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00, mandag til fredag. Arbeid på helg og/eller helligdager er tillatt dersom produksjonens art gjør det nødvendig.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time pr. uke. Arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 time pr. uke i følgende tilfeller:

- a. For døgnskategorisk skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,

- b. For arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c. For arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d. For arbeid som hovedsakelig drives om natten.

Arbeidstiden kan likevel gjennomsnittsberegnes etter reglene i arbeidsmiljøloven § 10-5.

### **3.3 ARBEIDSPLANER**

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte ansattes planlagte arbeid på produksjonen jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Ved igangsetting og endring av arbeidsplanen skal det drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i arbeidsplaner med kortere varsel enn 14 dager, kan bare skje når det er enighet om det.

### **3.4 PRODUKSJONSPLAN**

Før igangsettelse av produksjoner skal arbeidsgiver forelegge de tillitsvalgte produksjonsplanen, som viser hvordan produksjonen planlegges gjennomført.

Tillitsvalgte har rett til å komme med innspill før endelig produksjonsplan fastsettes og forelegges de ansatte.

### **3.5 PAUSER**

Arbeidstakeren skal ha minst en pause på 30 minutter i løpet av alminnelig arbeidstid, likevel slik at pausen ikke regnes som en del av alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at arbeidstakerne får adgang til å spise i pausen, normalt innen 4,5 timer fra arbeidstidens begynnelse. Andre ordninger skal drøftes med tillitsvalgt.

I de tilfeller hvor arbeidsgiver ikke har lagt til rette for at det kan tas pause under tilfredsstillende forhold, skal pausen likevel anses som en del av alminnelig arbeidstid. Det samme gjelder dersom man er pålagt å være i beredskap i spisepausen og ikke selv disponerer tiden.

Ved overtidarbeid utover to timer, skal arbeidstaker få tilbud om pause på en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pausen kan kortes ned eller forskyves når forholdene gjør dette nødvendig.

## **§ 4 OVERTIDSGODTGJØRELSE OG ANDRE TILLEGG**

#### **4.1 Overtidstillegg**

For arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid betales et tillegg på 50 % for de 4 første timene, 100 % for etterfølgende 3 timer, og deretter 200 %.

#### **4.2 Nattillegg**

For nattarbeid mellom kl. 23 og 06 betales et tillegg på 70 % per time. Ved både overtid og natt utbetales høyeste tillegg.

#### **4.3 Søn- og helligdagstillegg**

For arbeid som utføres på søndager utbetales en kompensasjon på NOK 750. På helligdager gis et tillegg på 100 %.

Kompensasjonen gis ikke for sammenhengende arbeid på location som medfører mer enn 6 netters overnatting.

#### **4.4 Kveldstillegg**

Klippere kompenseres med NOK 500,- per kveldsskift.

Øvrige arbeidstakere kompenseres med NOK 300,- pr kveldsskift.

### **§ 5 MINSTELØNNSSYSTEM**

Overenskomsten er en minstelønnsavtale. Lønnssats er oppgitt for hel stilling.

|          |                                                                                                                               | år<br>0 | år<br>3 | år<br>6 | år<br>10 | år<br>15 | år<br>20 | år<br>25 | år<br>30 |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Gruppe 1 | Lederansvar for gjennomføring og leveransen av produksjonen                                                                   | 745 917 | 759 097 | 798 635 | 824 994  | 864 532  | 874 532  | 879 532  | 884 532  |
| Gruppe 2 | Kreativt ansvar for innholdsleveransen i produksjonen, i samarbeid med grp. 1. Eller, ansvarlig for et fagområde i bedriften. | 616 578 | 633 466 | 709 423 | 726 311  | 751 417  | 761 917  | 766 917  | 771 917  |
| Gruppe 3 | Fagansvarlig på en produksjon eller ansvar for deler av en produksjon, i samarbeid med grp. 1 og 2                            | 549 691 | 598 863 | 664 435 | 697 221  | 721 300  | 728 800  | 732 800  | 736 800  |
| Gruppe 4 | Ansvar for spesifikke områder innen et fagfelt, under ledelse av og i samarbeid med gruppe 1, 2 og 3.                         | 504 853 | 554 464 | 604 063 | 628 868  | 650 579  | 658 079  | 662 079  | 666 079  |
| Gruppe 5 | Ansvar for konkrete oppgaver under ledelse av faggruppene over                                                                | 372 558 | 438 693 | 480 048 | 513 122  | 530 786  | 540 786  | 545 786  | 550 786  |

### Prøveordning om tillegg ved ansiennitetsopprykk

Som en prøveordning i tariffperioden er partene enige om at arbeidstakere som får ansiennitetsopprykk gis et tillegg på sin årslønn på kr. 600,-.

## 5.1 Lønnsfastsettelse

Før fastsettelse av lønn skal det foretas en vurdering av arbeidstakers kompetanse, erfaring, ansvar og ansiennitet. Det forutsettes at det forhandles om lønn ut over minstelønssatsene. Partene er enige om at reelle forhandlinger er en viktig del av lønnsfastsettelsen.

Den ansatte skal ha en lønn tilsvarende arbeidstakere med samme arbeidsoppgaver og ansvar, med mindre det er saklig grunn til noe annet.

Lønnsgruppe og dokumentert ansiennitet skal fremgå av arbeidsavtalen.

Ved vesentlige endringer i den enkeltes arbeidsoppgaver og/eller ansvarsforhold kan det foretas en særskilt lønnsvurdering.

Tillitsvalgt kan bistå arbeidstaker ved behov.

### Midlertidig endring av arbeidsoppgaver

Det kan foretas midlertidig endring av arbeidsoppgaver dersom det er nødvendig av hensyn til driften.

Den ansatte opprettholder sin lønn, selv om arbeidsoppgavene lønnsmessig faller inn under en lavere lønnet gruppe.

Dersom arbeidsoppgavene medfører et større og annet ansvar, og dermed faller inn under en høyere lønnet gruppe, betales lønnen i den høyere gruppen så lenge arbeidsoppgavene utføres.

## **5.2      Ansiennitet**

1. Arbeidstakere som har gjennomført utdanning på høgskole- eller universitetsnivå som er relevant for fagfunksjonen, gis ansiennitetsopptjening for faktisk gjennomført studietid i tillegg til den ansiennitet de har opparbeidet før studietiden.
2. Arbeidstaker med annen utdanning som er relevant for fagfunksjonen, relevant praksis eller erfaring, godskrives med ett års ansiennitet per arbeidsår/studieår.
3. Det gis ikke mer enn ett års ansiennitetsopptjening per kalenderår.

## **5.3      LOKALE FORHANDLINGER**

Det skal gjennomføres årlige lokale forhandlinger i virksomheten mellom de stedlige parter. Forhandlingene skal være reelle og baseres på vedtatte prinsipper for lokal lønnspolitikk, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling.

Partene skal ta hensyn til bedriftens totale situasjon, herunder forhold som

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurranseevne

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Arbeidsgivers representant i forhandlingene omfattes ikke av lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Bedriften plikter på forespørsel fra de tillitsvalgte å gi opplysninger om NJ-medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Opplysningene er konfidensielle.

## **§ 6 REISEBESTEMMELSER**

### **6.1 KOMPENSASJON FOR REISE**

Reiser innenfor alminnelig arbeidstid i henhold til arbeidsplan betales med ordinær lønn.

Reisetid utenfor alminnelig arbeidstid i henhold til arbeidsplan regnes ikke som en del av alminnelig arbeidstid, men kompenseres etter følgende bestemmelser;

Når oppmøtested eller opptakssted er kortere enn 1 time/60 km (evt. 30 min hver vei/30 km) fra produksjonens hovedkontor, produksjonskontoret, eller overnattingssted, tilfaller det ingen tillegg.

Ved reisetid utover 1 time kompenseres det tilsvarende 75% av timelønn (100 % søn og 150% timelønn helligdag). Dette gjelder likevel ikke for reise mellom kl 23:00-06:00 hvor det stilles tilfredsstillende sovemulighet. Ved reise kl 23.00 – 06.00 hvor det ikke stilles tilfredsstillende sovemulighet, kompenseres det tilsvarende 100 % timelønn.

Reisetid gir ikke grunnlag for overtidstillegg.

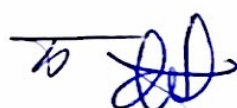
For reise på reisedager og pålagt reise på fridager gis reisekompensasjon tilsvarende en dagslønn.

Disse bestemmelser gjelder ikke reisetid mellom ulike opptakssteder/locations i løpet av en arbeidsdag. Slike reiser regnes som alminnelig arbeidstid.

Dersom en arbeidstaker blir pålagt arbeidsoppgaver under reisen, blir denne tiden regnet som en del av alminnelig arbeidstid.

Arbeidstaker kan ikke pålegges en sammenhengende reise- og arbeidstid som overstiger 14 timer i løpet av en arbeidsdag, med mindre reisetiden gir mulighet for hvile.

## **§ 7 KORTE VELFERDSPERMISJONER**



Dersom vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås korte velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager i kalenderåret.

## **§ 8 ETTERLØNN VED DØDSFALL**

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn tilsvarende full lønn i avtaleperioden, dog oppad begrenset til 3 måneder regnet fra dødsfallet.

## **§ 9 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE**

Arbeidstaker har rett til fem uker ferie pr. år, hvorav minst tre uker legges sammenhengende i tidsrommet 1. juni til 30. september. Feriepenger utbetales med 12 %.

Arbeidstakere har fra det året de fyller 60 år rett til én ekstra ferieuke. For disse utbetales feriepenger med 14,3 %.

For øvrig gjelder ferielovens bestemmelser.

## **§ 10 FORSIKRING**

Arbeidsgiver plikter å holde arbeidstakerne forsikret etter lov om yrkesskadeforsikring. For arbeid som krever reise, plikter arbeidsgiver å tegne reiseforsikring som dekker arbeid på location for alle tv-arbeiderne. Arbeidstakeren har rett til å gjøre seg kjent med innholdet i forsikringsvilkårene.

## **§ 11 KOMPETANSE**

Det vises til Parallellavtalen del b.

## **§ 12 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april 2025 til 31. mars 2026. Avtalen gjelder videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke partene skriftlig sier den opp med 2 – to – måneders varsel.

ooo000ooo

**Oslo, 5.6.2025**



Trond Teisberg

Hovedorganisasjonen Virke



Dag I. Tryggestad

Norsk Journalistlag