

**FÆLLESOVERENSKOMST
FOR DET KONGELIGE TEATER
OMFATTENDE
KUNSTNERISK PERSONALE**

2026

INDHOLD

Kapitel I	Side
Generelle bemærkninger	3
Fællesbestemmelser for måneds- og timelønnede	3
§ 1. Aftalen omfatter	3
§ 2. Ansættelse og arbejdsopgaver	4
§ 3. Ansættelsesformer	4
§ 4. Lønssystemet	5
§ 5. Løn	5
§ 6. Lønanciennitet	5
§ 7. Pension og gruppeliv	6
§ 8. Lønudbetaling og lønberegning	6
§ 9. Arbejdstid	7
§ 10. Pauser	7
§ 11. Hviletid	7
§ 12. Rådighedspligt	7
§ 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage	8
§ 14. Bibeskæftigelse, dobbeltengagering og undervisning	8
§ 15. Fridage	8
§ 16. Turné	9
§ 17. Ferie	10
§ 18. Sygdom	11
§ 19. Graviditet, barsel og adoption	11
§ 20. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	11
§ 21. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)	11
§ 22. Tjenestefrihed	11
§ 23. Militærtjeneste	12
§ 24. Efterindtægt	13
§ 25. Dækning af udgifter	13
§ 26. Påklædning m.v.	13
§ 27. Opsigelse	13
§ 28. Afskedigelses-/bortvisningsprocedure	13
§ 29. Tillidsrepræsentantregler m.v.	15
§ 30. Senior- og fratrædelsesordninger	16
§ 31. Opsparing af frihed	16
§ 32. Udvikling og omstilling	16
§ 33. Kompetencefonden	16
§ 34. Kompetenceudvikling	16
§ 35. Implementering af deltidsdirektivet	16
§ 36. Afgangsalder	16
Fællesoverenskomstens dækningsområde for timelønnede	17
Lokal uoverensstemmelse, hovedaftale, ikrafttrædelse og opsigelse	17
§ 45. Lokal uoverensstemmelse	17
§ 46. Hovedaftale	18

§ 47. Ikrafttrædelse og opsigelse.....	18
Bilag 1	19
Teaterpulje.....	19
Bilag 2	20
Radio og TV-transmission	20
Bilag 3	22
Bemærkninger til fællesoverenskomsten for Det Kongelige Teater omfattende kunstnerisk personale.	22
Bilag 4	23
Prøveordning vedr. videreudnyttelse af rettigheder for kapel, operasolister og operakor	23

FÆLLESOVERENSKOMST FOR DET KONGELIGE TEATER OMFATTENDE KUNSTNERISK PERSONALE

Generelle bemærkninger

Fællesoverenskomst for Det Kongelige Teater omfattende kunstneriske personale indgået mellem Det Kongelige Teater og CO10 gældende fra 1. april 2026.

KAPITEL I

Fællesbestemmelser for måneds- og timelønnede

§ 1. Aftalen omfatter

- 1) månedslønnede ansatte kunstnere som operasolister, operasangere i koret, skuespillere, kapelmusikere, repetitører samt og dansere uden for Den Kgl. Ballet
- 2) timelønnede ansatte kunstnere som assistenter ved koret og musikassistenter
- 3) andre kunstnergrupper, som der er enighed om at henføre til aftalen.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke

- 1) medarbejdere, der er omfattet af Finansministeriets generelle overenskomster uden for de angivne områder
- 2) kunstnere på gæstekontrakter
- 3) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) staten og folkekirke
 - b) kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) virksomheder på tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder eller
 - g) aktieselskaber.
- 4) Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 3.

Stk. 3. Ved ansættelse af pensionerede kunstnere, jf. stk. 2, pkt. 3 og 4, indgås individuel aftale om ansættelsesvilkårene mellem vedkommende og Det Kongelige Teater.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 2, nr. 3: Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratræden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde bestemmelser

om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af overenskomsten, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter overenskomstens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

Stk. 4. Allerede ansatte i tjenstemandslignende stillinger bevarer denne ansættelse som en personlig ordning. Med undtagelse af de forhold, der er reguleret ved reglementet, gælder denne aftale dog også for de tjenstemandslignende ansatte.

§ 2. Ansættelse og arbejdsopgaver

Stk. 1. Ansættelse sker som kunstner ved Det Kongelige Teater med angivelse af, at pågældende udfører tjeneste inden for et af de fem kunstneriske områder.

Stk. 2. Ansættelse kan ske ved mere end et kunstnerisk område.

Stk. 3. Den ansatte er pligtig at medvirke i alle forestillinger og koncerter, hvor medvirken sker i egenskab af vedkommendes sædvanlige præstationer.

Stk. 4. Hvor det er kunstnerisk forsvarligt, kan det i særlige tilfælde efter drøftelse mellem den ansatte og teatret pålægges en ansat at medvirke i andre kunstarter.

Stk. 5. Hvor det er fagligt forsvarligt og den ansattes øvrige opgaver på teatret i en sæson giver mulighed for det, kan den ansatte efter drøftelse med teatret udføre arbejdsopgaver uden for det kunstneriske område.

Stk. 6. De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 7. Ved annoncering skal det oplyses, at ansættelsen sker efter fællesoverenskomsten for det kunstneriske personale.

§ 3. Ansættelsesformer

Stk. 1. Ansættelse kan ske efter aftalens almindelige bestemmelser på en af følgende måder:

- a) ikke tidsbegrænset (fastansættelse)
- b) for en tidsbegrænset periode.

Stk. 2. Ved en fastansættelse kan der fastsættes en prøvetid. Reglerne herom er fastsat i protokollat for de enkelte kunstnergrupper.

Stk. 3. Ansættelse af skuespillere og operasolister kan i ganske særlige tilfælde ske på individuelle kontrakter. Hvis ikke andet er aftalt mellem Dansk Skuespillerforbund og Det Kongelige Teater, finder fællesoverenskomstens bestemmelser anvendelse. En aftale om ansættelse på individuel kontrakt skal bl.a. indeholde bestemmelse om, hvorvidt ansættelsesforholdet ophører ved kontraktens udløb eller om pågældende overgår til fast ansættelse på fællesoverenskomstens almindelige bestemmelser.

§ 4. Lønssystemet

Stk. 1. De ansatte kan være skalatrinsaflønnet efter den til enhver tid gældende aftale om justering af tjenestemandslønninger mv., eller de kan have et særskilt lønforløb, som er aftalt mellem parterne i protokollaterne.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, som er skalatrinsaflønnede, fastsættes og reguleres efter den til enhver tid gældende aftale om justering af tjenestemandslønninger mv.

Stk. 3. Årslønnen for ikke-skalatrinsaflønnede reguleres som anført i protokollaterne.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i protokollaterne, gælder for skalatrinsaflønnede de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

§ 5. Løn

Stk. 1. Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelt særlige tillæg, som fremgår af protokollaterne.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3. For ansatte, som er timelønnede, fastsættes timelønnen som en brøkdel af den vedtagne årlige arbejdstidsnorm, medmindre en aftalt timesats fremgår af protokollaterne.

§ 6. Lønanciennitet

Stk. 1. De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 5 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter punkt 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid

i hele måneder.

2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet anciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld anciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem parterne i protokollaterne.

§ 7. Pension og gruppeliv

Stk. 1. De ansatte er omfattet af de i protokollaterne omhandlede pensions- og gruppelivsordninger eller for tjenestemandslignende af Regulativ for Pensionsordning for visse ansatte ved Det Kongelige Teater.

Stk. 2. Pensionsbidragene beregnes af den faste månedlige løn.

§ 8. Lønudbetaling og lønberegning

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud, fortjenestemandslignende ansatte dog månedsvis forud med undtagelse af operasangere i

operakoret, som aflønnes månedsvist bagud.

2. Månedslønnede følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning, jf. den til enhver tid gældende aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd.

§ 9. Arbejdstid

Stk. 1. Teaterchefen fastsætter tidspunktet for forestillinger og koncerter.

Stk. 2. Prøver lægges i tidsrummet kl. 11.00 til 23.30, se dog de enkelte protokollater.

Stk. 3. De nærmere bestemmelser for prøver og forestillinger fastlægges i protokollaterne for hver enkelt gruppe.

Stk. 4. Den enkelte kunstner skal med et varsel på mindst 48 timer forud for prøvens begyndelse gøres bekendt med, at den pågældende kunstner skal medvirke i prøven. For ansatte i henhold til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for den Kongelige Ballet) henvises til dette protokollat angående varsling af ekstra aftenprøver samt samme protokollats punkt 12.

Stk. 5. I tilfælde af sygdom, rød plakat m.v. kan ændringer samt indkaldelse ske med kortere varsel end 48 timer.

Stk. 6. De ansatte er omfattet af aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 10. Pauser

Pauser placeres naturligt i forhold til prøvens karakter. Pauser kan placeres samlet og fastlægges i øvrigt af teaterchefen. De nærmere bestemmelser for pauser fastlægges under de enkelte protokollater.

§ 11. Hviletid

Enhver scenekunstner i aftenens forestilling kan forlade prøven 3,5 time før forestillingens begyndelse, jf. dog protokollaterne.

§ 12. Rådighedspligt

Enhver scenekunstner, der ikke er sygemeldt eller fritaget for tjeneste, skal på alle prøve- og forestillingsdage være rede til at medvirke i prøver og forestillinger.

Meddelelser om ændringer i dagens prøver og forestillinger sker efter lokalaftale mellem Det Kongelige Teater og de respektive foreninger/tillidsrepræsentanter.

§ 13. Opsparingsdage

Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel afspadsering optjent for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 111 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 4. Afspadsering, der efter stk. 1 og 2 er konverteret til opsparingstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 7.

Stk. 5. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 6. Ved afvikling af opsparingstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 7. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparingstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 8. Hvis opsparingen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 3 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 9. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage optjent efter reglerne i § 10 i LC/CO10-fællesoverenskomsten af 17. oktober 2011 ændres med virkning fra den 1. maj 2015 til opsparingstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 3-8.

§ 14. Bibeskæftigelse, dobbeltengagering og undervisning

Såfremt den ansatte ønsker at påtage sig hverv uden for teatret skal dette aftales med teaterchefen.

Engagementer i tiden uden for normal prøve- og forestillingstid skal dog normalt kun meddeles teaterchefen med henblik på, at denne kan påse, at det kan ske uden ulempe for teatret.

§ 15. Fridage

Stk. 1. De ansatte har ret til en ugentlig fridag. Såfremt en fastlagt fridag inddrages, erstattes denne snarest med en anden fridag med tillæg af 1/60 af en månedsløn. For ansatte i henhold til

Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for den Kongelige Ballet) henvises til dette protokollat angående varsling af inddragelse af en fastlagt fridag.

Det ugentlige fridøgn kan omlægges, jf. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v., § 20. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 2. Den ugentlige fridag lægges på søndage, såfremt teatrets drift tillader det.

Stk. 3. Alle søn- og helligdage samt grundlovsdag og 1. maj er fridage, når der ikke gives forestillinger.

Der kan ikke gives forestilling eller prøve lillejuleaftensdag, juleaftensdag, juledag, skærtorsdag, langfredag, påskelørdag, påskedag og pinsedag.

§ 16. Turné

Stk. 1. Ved turné forstås forestillinger og koncerter, der er producerede af Det Kongelige Teater og solgt til teaterforeninger, musikhuse m.v. Det Kongelige Teaters turnéforpligtelse fremgår af bemærkningerne til finansloven.

Stk. 2. Den ansatte er uden særskilt vederlag pligtig under turné at medvirke i et vist antal forestillingsdage pr. sæson. Hvor den ansatte medvirker i flere end forudsat i protokollaterne, betales ekstra pr. forestillingsdag.

Stk. 3. Den enkelte kunstner har ret til en ugentlig fridag, som fastlægges af teaterchefen. Såfremt denne inddrages, erstattes den snarest med en anden fridag med tillæg af 1/60 af en månedsløn.

Stk. 4. Oplysninger om planlagte turneer gives ved sæsonstart.

Hvis aftale om yderligere turneer indgås i sæsonen, gives oplysninger så snart bindende aftale er indgået. Ved længerevarende turneer gives varslet så vidt muligt 3 måneder i forvejen.

Foreløbig deltagerliste opslås så vidt muligt 3 måneder før turneens start.

Turneens endelige rejseplan og liste over de medvirkende opslås senest 14 dage før afrejse. Ved udenlandske turneer dog en måned før.

I tilfælde af sygdom kan der indkaldes med kortere varsel.

Stk. 5. Prøver på teatret kan ikke finde sted på afrejsedagen. Rejser kan normalt ikke finde sted i ferier, på helligdage og på fridage. Såfremt der rejses på en helligdag eller fridag, ydes der kompensation på følgende måde:

Hvis hjemkomsten finder sted efter kl. 12.00 på en helligdag eller en fridag, er den næstfølgende dag prøvefri.

Hvis hjemkomst finder sted efter kl. 00.30 dagen efter en helligdag eller en fridag, er hjemkomstdagen prøvefri og /eller matinéfri.

Stk. 6. Ansatte, der har medvirket ved en aftenprøve eller forestilling på teatret eller under turné, kan først indlede en rejse den næste dag efter kl. 9.00.

Stk. 7. På ankomstdagen har en deltager, der skal medvirke i forestilling om aftenen krav på at være fremme senest 5 timer før forestillingens begyndelse, hvis rejsen varer mere end 2½ time.

Stk. 8. Hvis hjemkomst finder sted efter offentlige transportmidlers normale sidste afgang fra Kongens Nytorv, skal teatret bære hjemtransport inden for det storkøbenhavnske område.

Stk. 9. Ingen kunstner er forpligtet til at deltage i en turné på over 5 sammenhængende spilleuger, incl. rejsetid til og fra teatret.

Stk. 10. Det Kongelige Teater sørger for indkvartering og befordring. Herudover ydes godtgørelse efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende efter statens tjenesterejseaftale, jf. § 25.

Stk. 11. Ved oversøiske rejser er ankomstdagen samt næstfølgende døgn fritaget for tjeneste.

Ved indenlands rejser kan normalt ikke rejses mere end 1 time mellem kl. 01.00-07.00.

Stk. 12. Fravigelser kan finde sted på grund af forsinkelser, som teatret ikke har indflydelse på.

Stk. 13. Orienteringsprøver kan afholdes i perioden ½ time efter ankomst og indtil påbegyndelsen af forestillingen. Varigheden heraf kan kun udgøre indtil 1½ time.

Stk. 14. I særlige tilfælde efter teaterchefens skøn kan prøve på andre end turneens forestillinger finde sted.

Stk. 15. §§ 9, 10, 12 og 15, finder ikke anvendelse. Dog finder §§ 9, 10 og 12 anvendelse ved prøver i henhold til stk. 14.

§ 17. Ferie

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

Kunstnerferie

Stk. 2. Ud over ferie efter ferieaftalen, jf. ovenfor, gives de ansatte en

kunstnerferie på 34 kalenderdage. Kunstnerferien kan lægges hele året, men kan ikke gives med mindre end 7 kalenderdage ad gangen. Kunstnerferie optjenes og afvikles på sæsonbasis. Ved ansættelse i en kortere periode optjenes en forholdsmæssig andel, jf. dog protokollat for skuespillere/operasolister.

Stk. 3. Teatret kan ved individuel aftale med den enkelte kunstner afkøbe kunstnerferiedage.

§ 18. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære nr. 9600 af 6. december 2011.

§ 19. Graviditet, barsel og adoption

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 20. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 21. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

§ 22. Tjenestefrihed

Stk. 1. Teaterchefen kan give en ansat orlov uden løn i en på forhånd fastsat periode. Tilladelse meddeles i almindelighed ikke ud over et år. Hvis orloven gives med et formål, som er i teatrets interesse, kan teaterchefen bestemme, at der helt eller delvist skal udbetales løn under orlov. Meddelt orlov med løn kan tilbagekaldes, hvis det skønnes nødvendigt af hensyn til teatrets drift.

Stk. 2. Såfremt det er foreneligt med teatertjenesten, kan teaterchefen imødekomme en anmodning om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

Stk. 3. De ansatte er desuden omfattet af følgende aftale jf. punkt 1-8 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod teatrets interesser.
2. Det er Det Kongelige Teaters ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.
3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991. Meddelt orlov med løn kan tilbagekaldes, hvis det skønnes nødvendigt af hensyn til teatrets drift.
4. Tjenestefrihed til uddannelsesformål med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.
5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at teatret og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Barns 1. og 2. sygedag

6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1., 2. og 3. hele sygedag, når:

- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- forholdene på tjenestestedet tillader det
- barnet er under 18 år
- barnet er hjemmeværende

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag kan den ansatte endvidere holde fri med løn i de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis betingelserne ovenfor er opfyldt.

Hvis barnet bliver syg, efter den ansatte er mødt på arbejde, vil denne dag udgøre hjemkaldelsesdagen. Barnets 1. sygedag er den første hele sygedag. Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, og den 3. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 2. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter punkt 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

§ 23. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste m.v. finder anvendelse for funktionærer. Funktio-

nærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

§ 24. Efterindtægt

Stk. 1. De overenskomstansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

Stk. 2. De tjenestemandslignende ansatte er omfattet af regler om efterindtægt i Regulativ for Pensionsordning for visse ansatte ved Det Kongelige Teater, jf. pkt. VI.

§ 25. Dækning af udgifter

De ansatte er omfattet af tjenesterejseaftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 26. Påklædning m.v.

Rekvisitter, særlige masker, parykker, kostumer og al anden påklædning, der bæres af en scenekunstner, synligt for publikum, leveres af teatret. Hvis en scenekunstner foretrækker selv at levere sådan påklædning, skal dette godkendes af teaterchefen.

Almindeligt anvendt sminke og sminkerekvisitter, almindeligt benyttede sorte og brune sko og dertil hørende sokker og strømper skal dog leveres af kunstnerne selv.

Udgiften til anskaffelse, reparation og renholdelse af kunstnernes egne beklædningsgenstande erstattes ikke af teatret, og der ydes ikke godtgørelse for brugen.

I øvrigt henvises til protokollaterne, specielt f.s.v.a. musikinstrumenter for kapellet.

§ 27. Opsigelse

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel er 6 måneder til en 31. juli, jf. dog protokollaterne.

Stk. 2. Opsigelsesvarslet fra teatrets side er dog kun 6 måneder til den 1. i en måned, såfremt teatrets bevillinger reduceres med personalenedskæringer til følge, enten ved finanslovens vedtagelse eller ved en dispositionsbegrænsning, der pålægges teatret efter finanslovens vedtagelse.

§ 28. Afskedigelses-/bortvisningsprocedure

De ansatte er omfattet af følgende aftale om afskedigelse/bortvisning, idet bemærkes, at ved afskedigelse/bortvisning af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse:

Stk. 1. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Stk. 2. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 3. Det påhviler Det Kongelige Teater at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget ved Det Kongelige Teater i mere end 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen. Skriftlig meddelelse om opsigelse kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor.

Stk. 4. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget ved Det Kongelige Teater i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller teatrets forhold, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse kræve spørgsmålet forhandlet med Det Kongelige Teater. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen med Det Kongelige Teater, kan organisationen kræve sagen behandlet ved en voldgift, hvis den afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 6. Har parterne ikke opnået enighed om udpegning af opmand senest 14 dage efter at klageskrift er afgivet, anmodes Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

Stk. 7. Det Kongelige Teater afgiver svarskrift senest 8 uger efter at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 8. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 9. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 – 8 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 10. Ved overskridelse af en af de af stk. 7 og 8 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 11. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller Det

Kongelige Teaters forhold, kan det pålægges Det Kongelige Teater at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 12. Det kan herved pålægges Det Kongelige Teater, såfremt den pågældende og teatret ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten m.v.

Stk. 13. Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 14. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver teatret samtidig skriftlig meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation. Denne skriftlige meddelelse kan ske til såvel organisationens lokalafdeling som hovedkontor. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet med Det Kongelige Teater.

Stk. 15. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i punkt 5 til 10 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 16. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan det pålægges Det Kongelige Teater at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 17. Det kan herved pålægges Det Kongelige Teater at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten m.v.

Stk. 18. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 29. Tillidsrepræsentantregler m.v.

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten m.v.

Tillidsmandsstrukturen tilpasses Det Kongelige Teaters vilkår.

De ansatte er omfattet af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

§ 30. Senior- og fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om seniorordninger, seniorbonus og seniordage samt fratrædelsesordninger.

§ 31. Opsparing af frihed

Stk.1. De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om opsparing af frihed af 14. juni 2002.

Stk. 2. De ansatte er ind til 1. april 2026 omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om opsparing af frihed, jf. cirkulære nr. 9281 af 31. marts 2025. Opsparet frihed pr. 1. april 2026 kan dog i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

§ 32. Udvikling og omstilling

De ansatte er omfattet af aftalen om Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

§ 33. Kompetencefonden

De ansatte er omfattet af aftalen om kompetencefonden.

§ 34. Kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af aftalen om kompetenceudvikling.

§ 35. Implementering af deltidsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet.

§ 36. Afgangsalder

Ansættelsen ophører uden varsel til førstkommande 31. juli efter den ansatte har opnået den for pågældende kunstart fastsatte afgangsalder.

KAPITEL II

Fællesoverenskomstens dækningsområde for timelønnede

§ 37. Aftalen omfatter alle timelønnede musik- og korassistenter.

§ 38. Assistenten varetager prøver, forestillinger og koncerter.

§ 39. Timeløn til timelønnede, se protokollaterne.

Stk. 2. Lønudbetaling sker 2 gange månedlig bagud.

§ 40. Arbejdstiden fastsættes som for fastansatte, jf. § 9, stk. 1 - 3, ligesom pauser fastlægges i henhold til § 10.

§ 41. Ved turné forstås forestillinger og koncerter, der er producerede af Det Kongelige Teater og solgt til teaterforeninger, musikhuse m.v. Det Kongelige Teaters turnéforpligtelse fremgår af bemærkningerne til Finansloven.

Honorering af assistenter under turné sker efter bestemmelser i protokollaterne, jf. også § 25 vedr. dækning af udgifter under tjenesterejser.

§ 42. Assistenten er omfattet af § 26 vedr. påklædning.

§ 43. Assistenten er omfattet af ferieaftalens bestemmelser f.s.v.a timelønnede.

§ 44. Assistenten er omfattet af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel og lov om sygedagpenge.

KAPITEL III

Lokal uoverensstemmelse, hovedaftale, ikrafttrædelse og opsigelse

§ 45. Lokal uoverensstemmelse

Forinden der i en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og protokollater, afholdes mæglingssmøde jf. hovedaftalen med CO10, skal der afholdes lokalt møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem institutionen og forbundets lokale afdeling forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange afholdelse af mæglingsmøde.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

1. En præcis formulering af hvad uenigheden drejer sig om,
2. hvem der deltog i mødet,
3. hvor og hvornår mødet fandt sted,
4. parternes stilling til uenigheden,
5. parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem på den ene side centralorganisationen/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalerne, og de lokale parters underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod fællesoverenskomstens eller protokollaternes bestemmelser.

§ 46. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og CO10.

§ 47. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Fællesoverenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2026. Samtidigt ophæves fællesoverenskomsten for perioden 2024-2026.

Stk. 2. Fællesoverenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029.

Stk. 3. En opsigelse af fællesoverenskomsten medfører, at de tilsluttede protokollater er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 30. september 2026



For CO10



For Det Kongelige Teater

Bilag 1**Teaterpulje****Dækningsområde:**

Alle ansatte på teatret, dvs.

- kunstnere undtagen dansere udenfor den Kgl. Ballet, der er omfattet af ny løn.
- teknisk personale tilsluttet OAO og sceneteknikere/pedeller

Finansiering:

- midler der afsættes ved overenskomstfornyelser
- midler der tilføres fra centralorganisationernes centrale puljer
- midler der tilføres fra Kulturministeriets lokallønspulje
- tillæg, der er ydet efter hidtidige overenskomster, men som ikke er medtaget i overenskomsterne for teknikere og kunstnere ved DKT, kan ved aftale tilføres teaterpuljen.

Formål:

- individuelle tillæg, anciennitets- eller lønrammeoprykninger
- i mindre omfang omklassificering af teaterspecifikke grupper
- arbejdsbestemte tillæg

Procedure:

Tillæg og omklassificering aftales løbende mellem teaterchefen og vedkommende organisation/personalerepræsentant.

I øvrigt henvises til principperne i den lokallønsordning, som blev gennemført ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008.

Bilag 2

Radio og TV-transmission

Den ansatte er pligtig til at medvirke ved de af teatrets forestillinger, der udsendes i radio, mod at oppebære vederlag herfor, hvad enten de optages på teatret, i studier eller lignende.

Den ansatte er ikke pligtig til at medvirke i optagelse til TV, men i det tilfælde hvor et ønske om dette imødekommes, oppebæres vederlag herfor.

For så vidt angår medvirken i TV-transmission for skuespillere, operasolister og dansere uden for Den Kgl. Ballet henvises til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for Den Kgl. Ballet), bilag 5.

Stk. 2

Teaterchefen forhandler på kunstnernes vegne vederlag med de relevante radio- og TV-selskaber.

Teaterchefen forelægger forhandlingsresultatet for en forsamling af de implicerede kunstneres organisationsrepræsentanter.

I dette forum forhandles en nøgle til fordeling blandt de enkelte kunstarter og teatret, idet dog enhver af organisationerne og teatret skal godkende resultatet.

Der tages udgangspunkt i de aftaler, der er indgået mellem Det Kongelige Teater og de pågældende organisationer samt i de overenskomster og tariffer, der er aftalt mellem de pågældende organisationer og de relevante radio- og TV-selskaber.

Stk. 3

Prøver eller forestillinger, eller dele heraf, må kun overføres til film, video, lydbånd eller andre elektroniske medier, der giver mulighed for nogen form for mekanisk gengivelse, hvis det sker i overensstemmelse med skriftlig aftale herom. Teaterchefen forhandler i henhold til stk. 2. herom.

For så vidt angår udgivelser samt intern videoregistrering, hvori der medvirker skuespillere, operasolister og dansere uden for Den Kgl. Ballet henvises til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for Den Kgl. Ballet), bilag 5.

Stk. 4

Korte brudstykker af reportageagtig karakter af en forestilling til brug for teaterorientering i fjernsyn, radio eller andre PR-formål kan dog bringes. For sådanne klip ydes intet honorar til den medvirkende.

For så vidt angår brug af nøgenbilleder m.v. med skuespillere, operasolister og dansere uden for Den Kgl. Ballet henvises til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for Den Kgl. Ballet), bilag 8.

Bilag 3

Bemærkninger til fællesoverenskomsten for Det Kongelige Teater omfattende kunstnerisk personale.

Bemærkninger til § 13

Reglerne om opsparingsdage har virkning fra 1. maj 2015.

Bemærkninger til § 22, stk. 3, pkt. 6:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag. Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag. Hvis forældrene ønsker det, kan de dele de to dage imellem sig, således at faderen f.eks. holder fri den 1. dag og moderen den 2. dag.

Bemærkninger til § 27:

Det Kongelige Teater ønsker at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

Teatret vil i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om det ønsker at opsige en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før teatret afskediger den ansatte, vil det overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

Såfremt den ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, atter bliver arbejdsduelig, vil teatret bestræbe sig på at genansætte pågældende, såfremt forholdene i øvrigt tillader det.

Såfremt teatret har været nødsaget til at afskedige personale på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning, vil teatret overveje at genansætte det afskedigede personale ved eventuel anden ansættelse.

Bilag 4

Prøveordning vedr. videreudnyttelse af rettigheder for kapel, operasolister og operakor

Der nedsættes et udvalg bestående af tillidsrepræsentanterne for kapellet, operasolisterne, operakoret, balletdanserne, repetitørerne og korassistenterne (og om muligt skuespillerne) samt en repræsentant fra Det Kongelige Teater. Sidstnævnte er formand for udvalget. Udvalget behandler alle spørgsmål vedrørende videreudnyttelse af de ovennævnte gruppers fremførsel af værker fremført som led i ansættelsesforholdet i perioden fra 1. april 2013, og indtil der foreligger en aftale om rettighederne i forbindelse med teatrets projekt om videreudnyttelse. Herefter drøftes det – med udgangspunkt i denne midlertidige allongetekst – hvordan rammerne for et fremtidigt allongeudvalg skal være. Hvis ikke parterne er blevet enige om rammerne for et fremtidigt allongeudvalg, bortfalder prøveordningen den 31. marts 2015.

Udvalget er berettiget til at indgå aftaler på vegne af de nævnte gruppers medlemmer om at optage, redigere og tilgængeliggøre fremførslen af værkerne på følgende måder (dvs. på bånd, film, CD, DVD, i radio). Udvalget kan endvidere indgå aftaler med henblik på at udforske nye teknologiske muligheder og nye platforme. Udvalgets mulighed for at indgå aftaler er ikke begrænset til Danmark.

Videreudnyttelsen kan ske som markedsføring af de nævnte grupper samt Det Kongelige Teater og dets forestillinger.

Videreudnyttelse af *uddrag* af operaforestillinger kræver dog særskilt forhåndsaccept fra de involverede operasolister.

Endvidere kan aftaler om radio- og tv-transmission af operaforestillinger i DR og TV2 alene indgås på overenskomstmæssige vilkår. Operasolister er således berettiget til honorering for radio- og tv-transmission i henhold til vilkårene fastsat i den til enhver tid gældende overenskomst mellem DSF og DR ved transmissioner i DR og TV2. Kor og kapel honoreres, ved sådanne transmissioner, tilsvarende i henhold til hidtidig praksis.

Udvalget diskuterer løbende forretningsmuligheder, kunstnerisk og teknisk kvalitet, samt konkrete produktioners egnethed til videreudnyttelse. Udvalget skal sikre, at udnyttelsen altid sker på en kunstnerisk forsvarlig måde. Endvidere evaluerer udvalget de konkrete videreudnyttelsesinitiativer.

Tillidsrepræsentanten kan i forbindelse med diskussion af eventuel udnyttelse af konkrete forestillinger lade sig erstatte af kontaktpersonen på den pågældende forestilling eller en anden relevant person.

Såfremt repræsentanten for en af de berørte kunstnergrupper finder, at væsentlige kunstneriske grunde taler imod en konkret videreudnyttelse af et værk, skal dette meddeles udvalget senest 1 uge efter, udnyttelsen har været drøftet i udvalget. Såfremt enten teatret eller

kunstnernes repræsentanter efter fornyet drøftelse i udvalget finder, at væsentlige kunstneriske hensyn taler imod den planlagte videreudnyttelse, kan videreudnyttelsen ikke finde sted. Enhver videreudnyttelse af festforestillinger, forestillinger i anledning af officielle besøg mv. kan dog altid umiddelbart finde sted mod sædvanlig betaling.

Alle indtægter fra videreudnyttelsen tilfalder Det Kongelige Teater og de kunstneriske organisationer i fællesskab. Provenuet fordeles ligeligt mellem de kunstnergrupper (kapellet, operasolisterne og operakoret), der er involveret i den pågældende forestilling, efter fradrag af 25 %, der tilfalder Det Kongelige Teater.

Det kunstneriske personales rettigheder i henhold til Ophavsretslovens §§ 13, 17, 35, 39 og 68 og sådanne bestemmelser, som senere måtte supplere eller afløse de nævnte bestemmelser, berøres dog ikke af nærværende aftale. Det samme gælder Det Kongelige Teaters tilsvarende producent-rettigheder.

Ophavsretslovens § 54 - 56 finder ikke anvendelse i forhold til de rettigheder, der er overdraget til udvalget i henhold til denne aftale. Såfremt der ikke er taget initiativ til videreudnyttelse af et værk før 31. marts 2014, bortfalder udvalgets dispositionsret over fremførslen af værkerne.

Stk. 1 – 3 i bilag 2 til Fællesoverenskomst for Det Kongelige Teater omfattende kunstnerisk personale samt bestemmelserne vedrørende interne optagelser, udgivelser samt TV-transmission i bilag 5 til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere samt dansere uden for Den Kongelige Ballet) finder ikke anvendelse for de omfattede grupper fra 1. april 2013, og indtil der foreligger en aftale om rettighederne i forbindelse med teatrets projekt om videreudnyttelse, jf. ovenfor.