

## 1. Avtalens omfang

Denne særavtalen er inngått mellom Teatrenes Forhandlingsutvalg (TFU) og Creo (partene) og gjelder profesjonelle lysdesignere som har lysdesign som sin primære inntektskilde og som er midlertidig ansatt ved Beaivváš Sámi Našunálateáhter, Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Det Vestnorske Teateret, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus, Nationaltheatret, Nordland Teater, Turnéteatret i Trøndelag, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Teater Vestland, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teatret Vårt og Trøndelag Teater.

Særavtalens bestemmelser regulerer lønns- og arbeidsvilkår for midlertidig ansatte lysdesignere.

## 2. Ansettelse

### 2.1 Midlertidige ansettelse

Partene er enige om at arbeidstakerne som omfattes av denne (sær)avtalen kan ansettes midlertidig for å utføre kunstnerisk arbeid, per tidspunkt arbeidsmiljøloven § 14-9 (4). Midlertidig ansettelse kan også avtales når vilkårene i arbeidsmiljøloven er oppfylt, per tidspunkt arbeidsmiljøloven § 14-9 (2).

### 2.2 Tilbud og aksept av avtale

En arbeidsavtale er kommet i stand når arbeidsgiver og arbeidstaker binder seg til et fremtidig forpliktende arbeidsforhold. Det er viktig at arbeidsgiver skiller tydelig mellom sondering og konkrete arbeidstilbud. Et konkret muntlig tilbud skal skriftliggjøres innen to uker og skal inneholde tentativ produksjonsperiode og beskrivelse av oppgavens omfang. Dette danner grunnlaget for arbeidsgivers utfyllende arbeidsavtale som ikke skal foreligge senere enn én uke etter rammemøtet.

### 2.3 Bortfall av oppgave

Skulle oppgaven bortfalle uten at det skyldes den ansatte, etter at avtalen om oppgave er skriftlig bekreftet, har den ansatte krav på avtalt lønn.

## 3 Arbeidstid

Lysdesignere har særlig uavhengige stillinger. Ansatte i disse stillingene omfattes ikke av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid og skal yte det arbeid som er nødvendig for å fylle stillingen, likevel slik at arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd gjelder.

## 4 Produksjonsformer

### 4.1 Normalproduksjon

Særavtalen baserer seg på konseptet normalproduksjon.

Hvorvidt en oppsetning er en normalproduksjon for lysdesignere, avgjøres etter en helhetsvurdering av produksjonens kompleksitet som f.eks.

- forestillingens lengde
- antall medvirkende og roller
- antall kunstneriske disipliner og størrelsen på det kunstneriske teamet

## Spekter – Creo, Særavtale lysdesign

---

- tilstedeværelse
- prosess, arbeidsmetode og ressurstilgang
- prøvetidens varighet

Lysdesigneres rett og plikt til tilstedeværelse avtales ved kontraktsinngåelse og er inntil 25 dager for en normalproduksjon.

Ved oppgaver hvor lønnen er avkortet skal tilstedeværelsen reduseres tilsvarende. I særlige tilfeller kan det avtales en utvidet tilstedeværelse.

Det vises for øvrig til pkt. 5.1 Lønn for midlertidig ansatte der produksjonen er større eller mindre enn normalproduksjon

### 4.2 Samarbeidsproduksjoner

Ved samarbeid mellom to eller flere teatre, som omfattes av denne særavtalen, kan prøveperioden tilpasses prosjektets behov, både i preproduksjon og i tilstedeværelse på teatret/teatrene.

Rammebetingelser og ansvarsfordeling mellom partene i samarbeidsproduksjonen som berører arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, skal konkretiseres i arbeidsavtalen. Ved samarbeid med en partner som ikke er omfattet av denne avtalen gjelder tilsvarende, slik at prøveperioden for arbeidstaker som er ansatt ved et teater omfattet av avtalen kan tilpasses prosjektets behov, både i preproduksjon og i tilstedeværelse på teatret.

## 5. Lønn for enkeltstående produksjon

Lønn for midlertidig ansatte er basert på konseptet normalproduksjon, jf. punkt 4.1.

Ansiennitet	Lønn enkeltstående produksjon 04.12.2024	Dagslønn 04.12.2024
0	109 567	4 155
2	110 769	4 201
4	111 971	4 248
6	113 303	4 298
8	114 634	4 364
10	117 482	4 471
12	123 435	4 696
14	127 855	4 871
16	137 007	5 210

### 5.1 Lønn for midlertidig ansatte der produksjonen er større eller mindre enn normalproduksjon

Ved særlig enkle produksjoner eller produksjoner som er klart mindre enn normalproduksjon, kan lønn avkortes forholdsmessig, likevel aldri til mindre enn 1/3-del av lønn etter punkt 5.

Ved særlig komplekse produksjoner eller produksjoner som er klart større enn normalproduksjon kan det avtales høyere lønn enn lønn etter punkt 5.

Produksjonens omfang i forhold til en normalproduksjon, lønnsfastsettelse, tidsfrister, prøver og prøveforestillinger skal fremgå av avtale om midlertidig ansettelse og fastsettes av arbeidsgiver i samarbeid med den ansatte.

### 5.2 Lønn ved kombinasjonsoppgaver

Dersom den midlertidig ansatte er virksom innenfor flere kunstneriske fagområder enn det vedkommende har hovedansvaret for på en og samme produksjon, og som omfattes av tariffavtalen for scenografer, kostymedesignere og figurdesignere, skal lønnen avtales særskilt i det enkelte tilfellet.

### 5.3 Lønn for midlertidig ansatte for prøver utover det som er avtalt

Dersom teatret må fravike de avtalte tidsrammer for produksjonen, skal den ansatte medvirke til at forestillingen kan være premiereklar når teatret ønsker det så langt det er mulig.

For prøver og prøveforestillinger og/eller arbeid ut over det som er avtalt, f.eks. i forbindelse med gjenopptakelse, flytting av forestilling fra et spillelokale til et annet eller såkalte «force majeure»-prøver, betales dagsats etter punkt 5 per påbegynt dag, såfremt det ved lønnsfastsettelsen ikke er tatt hensyn til dette.

For produksjoner der det i avsluttende prøveløp besluttes å utsette premieren innenfor en treukersperiode, betales 75 % av dagsats etter punkt 5 per prøvedag fram til premieren. Produksjonsarbeid ut over det som er avtalt må vurderes særskilt i det konkrete tilfellet.

### 5.4 Lønn ved forlenget visnings-/framføringsrett

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt, betales 25 % av avtalt lønn etter pkt. 5 per aktuelle år utover opprinnelig avtalt visnings- og framføringsperiode ref. pkt. 8.2.2 og 8.2.3. Avtalte prøver i forbindelse med forlengelse av visningsretten betales med gjeldende dagsats etter pkt. 5 per påbegynte dag.

### 5.5 Utbetaling av lønn

For midlertidig ansatte utbetales lønn på arbeidsgivers etterfølgende ordinære lønnsutbetalingsdag slik:

Det betales 1/3 av lønn ved inngåelse av arbeidsavtale dog tidligst 8 uker før prøvestart, 1/3 av lønn betales ved prøvestart og 1/3 ved avtalt prøveavslutning, selv om arbeidsgiver utsetter premieren.

Ved enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan det avtales månedlige utbetalinger. Dagsatser i henhold til pkt. 5.3 og 5.4 betales fortløpende gjennom månedlige utbetalinger.

### 6. Ansiennitetsberegning

For lysdesigner som hovedsakelig har livnært seg som lysdesigner beregnes ansiennitet etter følgende retningslinjer:

Det gis to års ansiennitet per sjette normalproduksjon. For mindre produksjoner skal ansiennitetsberegningen foretas forholdsmessig ut fra 1/2 eller 1/3 normalproduksjon.

### 7. Overnatting og merutgifter til kost

Arbeidsgiver avtaler reiser og opphold med arbeidstaker. Arbeidsgiver betaler avtalte reiser og opphold, og reisen skal fortrinnsvis bestilles av arbeidsgiver.

For reiser med overnatting på hotell dekkes sannsynliggjorte utgifter til kost på inntil kr 500 per dag.

For reiser med overnatting med kokemuligheter dekkes sannsynliggjorte utgifter til kost inntil kr 250 per dag.

## 8. Opphavsrett

### 8.1 Innledning

Dette punktet regulerer arbeidsgivers rettigheter til lysdesign (heretter kalt Kunstneriske verk) samt arbeidstakers særlige rettigheter i den forbindelse. Ansatte som omfattes av denne særavtalen har de rettigheter til sitt verk som følger av åndsverkloven.

### 8.2 Arbeidsgivers rettigheter

#### 8.2.1 Generelt

I kraft av ansettelsesforholdet og denne tariffavtalen erverver arbeidsgiver de rettigheter til Kunstneriske verk som følger av punkt 8.2.2. – 8.2.7.

#### 8.2.2 Visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å vise og fremføre Kunstneriske verk for allmennheten, som inkluderer turné og gjestespill i inn- og utland. Visnings-/fremføringsretten gjelder i to år fra avholdt premieredato.

Turné omfatter også turné i Riksteatrets regi av andre teatres oppsetninger.

#### 8.2.3 Forlengt visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å forlenge visnings-/fremføringsretten med ett år av gangen mot et tillegg, se pkt. 5.4.

#### 8.2.4 Rett til å gjøre opptak

Arbeidsgiver har rett til å gjøre lyd- og videoopptak av Kunstneriske verk til intern bruk og til bruk for digital visnings-/fremføringsrett etter punkt 8.2.5.

Ved opptak til intern bruk, har arbeidstakeren rett til en kopi til privat bruk.

#### 8.2.6 Digital visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å tilgjengeliggjøre for allmennheten Kunstneriske verk i digitalt format ved direkte strømming eller individuell avspilling av lyd- og videoopptak på arbeidsgivers egen plattform og tredjeparters plattformer (med unntak for allmennkringkastere), med mindre arbeidstaker har tungtveiende kunstneriske grunner for å motsette seg slik tilgjengeliggjøring. Vederlag avtales i hvert enkelt tilfelle.

## Spekter – Creo, Særavtale lysdesign

---

Den digitale visnings-/fremføringsretten gjelder i to år fra avholdt premieredato. Ved forlenget visnings-/fremføringsrett etter punkt 8.2.3, forlenges den digitale visnings-/fremføringsretten tilsvarende.

### 8.2.7 Markedsføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å markedsføre Kunstneriske verk, også digitalt. I forbindelse med markedsføringen kan arbeidsgiver bruke fotografier samt lyd- og videoklipp fra eller av Kunstneriske verk og annet markedsføringsmateriale.

Ved markedsføring skal arbeidstaker krediteres i samsvar med god skikk, jf. åndsverksloven § 5 første ledd.

## 9. Samarbeid og ansvarsfordeling

### 9.1 Prøver

Arbeidsgiver skal sørge for at prøver kan foregå på et nærmere avtalt antall prøvedager der hvor forestillingen skal ha premiere. Dette gjelder bare i begrenset omfang for forestillinger som er innstudert for turné. Det forutsettes at alle nødvendige elementer i scenografien er montert på plass der hvor forestillingen skal ha premiere.

### 9.2 Informasjon og arbeidsmateriale

Arbeidsgiver skal sørge for at den ansatte får tilstrekkelig informasjon og arbeidsmateriale tidligst mulig og senest på det tidspunkt før prøvestart som avtales for hver produksjon. Relevant informasjon og arbeidsmateriale kan være manuskript i norsk språkdrakt (der det er relevant), noter, innspilt musikk, tekniske tegninger, eventuelle 3D-modeller hvis tilgjengelig, produksjonsbegrensninger, endringer i produksjonsplaner og andre relevante opplysninger. Arbeidstaker plikter å tilegne seg informasjonen og innrette sitt kunstneriske arbeid innenfor rammene gitt av teatret.

### 9.3 Produksjonsplan

Arbeidsgiver er ansvarlig for å utarbeide produksjonsplan i dialog med den ansatte. Arbeidsgiver skal drøfte eventuelle endringer i produksjonsplanen med arbeidstaker.

### 9.4 Produksjonsplan

Lysdesigner er ansvarlig for å levere komplett dokumentasjon som gjør det mulig å avvike forestillinger slik lysdesigner har planlagt.

### 9.5 Fullmakter

Arbeidstaker kan ikke forplikte teateret økonomisk uten teatrets godkjenning.

## 10 Forhandlinger om rettstvister

Twist om forståelse av særavtalen eller om krav som bygger på denne skal søkes løst i forhandlinger mellom partene som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

## Spekter – Creo, Særavtale lysdesign

---

### 11 Ikrafttredelse, varighet og regulering av satser

Denne avtalen gjelder fra 4. desember 2024 til og med 3. desember 2026 og sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen med samme oppsigelsesfrist.

I mellomoppgjør reguleres lønnen og merutgifter til kost automatisk 4. desember med frontfagsrammen for inneværende år.

Oslo, 3. desember 2024

  
-----  
Astrid Rødsand, Spekter

  
-----  
Tore Walmsnæss, Creo