

## JERNBANEOVERENSKOMST FOR IKKE-FAGLÆRTE

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomst for jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side	
0	Forsideprotokollat	1
1	Protokollat om Pensionssatser	3
2	Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	4
3	Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	7
4	Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	13
5	Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	15
6	Protokollat om Pensionsoverførsel	17
7	Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen	18
8	Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	20
9	Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter	21
10	Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	22
11	Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	23
12	Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	24
13	Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	26
14	Protokollat om Bilag om Uddannelsesrepræsentant	28
15	Protokollat om Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb	29
16	Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab	31
17	Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	33
18	Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	35
19	Protokollat om Tilslutning til udvalgsarbejder	37
20	Protokollat om Diverse forståelser mellem parterne	38
21	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende ferie og feriefridage	39
22	Protokollat om Arbejdstid	40

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

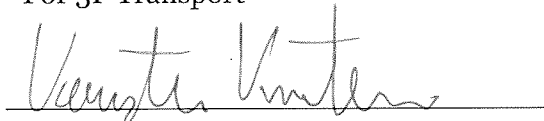
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionssatser**

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte § 35.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i § 35 følgende som afsnit 3:

*"Ændring pr. den 1. juni 2023:*

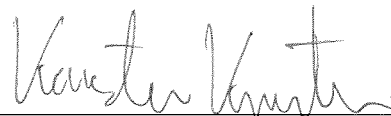
*Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag."*

Herefter bliver afsnit 3 til afsnit 4 og så fremdeles.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



## PROTOKOLLAT

om

### Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte.

I bilag 8 til Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte indsættes et nyt stk. 1 og 2. Som en følge heraf rykkes de nuværende stk. 1-4, så de bliver til stk. 3-6.

I det nye stk. 1 indsættes følgende tekst:

***”Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:*

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

*Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:*

*De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.*

*Drøftelsen skal:*

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:*

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
  - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
  - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
  - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
  - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
  - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
  - iv. Opfølgning på handlingsplan”

### **Særligt om gravides natarbejde:**

DIO II og 3F Transport er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA’s anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA’s anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I bilag 8 til Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### **”Stk. 2. Gravides natarbejde**

*Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.*

*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 34, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”*

I § 11 om ubekvemme arbejdstider m.m. indsættes en henvisning til bilag 8 om natarbejde som afsnit 2 i stk. 2:

*"Se Bilag 8 om natarbejde."*

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

DI Overenskomst II og 3F Transport har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et bilag 5 i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte.

**”§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)**

**Stk. 1.** Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

**Stk. 2.** Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte, jf. dog stk. 3.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

**Stk. 4.** Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

## § 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

### a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

### b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

### c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

## § 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

## § 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned



G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejds mønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned

O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
---	---	--	---------

### § 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

### § 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

### § 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

**Stk. 1.** Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

**Stk. 2.** Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
a			

A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

## § 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

**Stk. 1.** Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

## § 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

**Stk. 1.** Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

## § 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tålt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser.

Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

## § 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

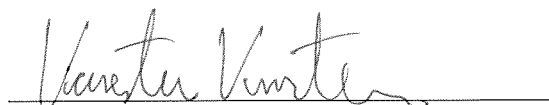
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Det skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning, er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet.

Parterne er enige om, at der efter § 35, fjerde afsnit, og inden afsnittet ” Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.”, indsættes følgende tekst:

**”Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning**

*Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.*

*Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.”*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



## PROTOKOLLAT

om

### **Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet**

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt stk. 8 i § 22 i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte indsættes følgende tekst:

#### ***”Stk. 8 Ferie på forskud***

*Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*

*Det kan således aftales, at:*

*Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.*

*Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.*

*Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.*

*Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.*

*Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.*

*Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".*

*For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."*

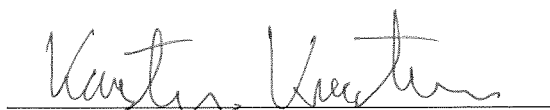
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Transport



---



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte, § 35 indsættes som sidste afsnit:

***”Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark***

*Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.*

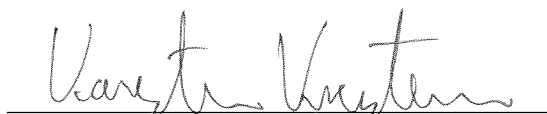
*Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen**

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 10, som bliver nyt **bilag 15** i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte med følgende tekst:

***"Bilag 15 Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse***

*Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse..*

*Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:*

- 1) *Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

*Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:*

- a. *sygemeldt eller*
- b. *afvikler ferie eller*
- c. *er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. *deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

*Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.*

- 2) *Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*
  - a. *Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.*
  - b. *Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men*

medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

*Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”*

Derudover tilføjes der følgende til § 10 (mellem stk. 4 og anmærkningen):

*”Der henvises til **bilag 15** (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)”*

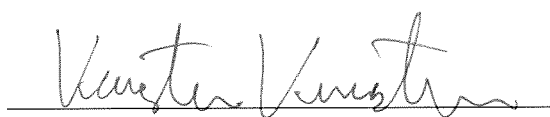
Ændringerne træder i kraft den 17. marts 2023.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 34, stk. 5 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 34, stk. 5, tilføjes følgende:

*"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:  
Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.  
Pensionsbidraget udgør:"*

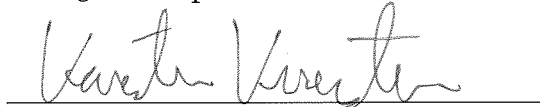
<i>Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>18,45/2.957</i>
<i>Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>3,69/592</i>
<i>Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>22,14/3.549"</i>

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter**

Det er i Jernbaneloverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 10, litra B, aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomtparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som sidste afsnit i Jernbaneloverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 10, litra B:

*"Note:*

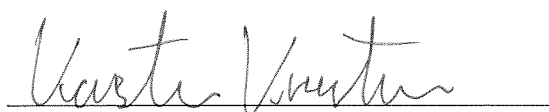
*Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Jernbaneloverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).*

*Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

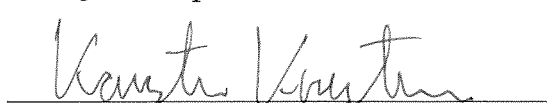
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 36, stk. 2, i afsnit om "Bidrag til fonden" første afsnit, erstattes med følgende formulering:

*"Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime."*

Derudover tilrettes bilag 13 således:

**"Bilag 13. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

*Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden, jf. § 36, stk. 2, tilføres bidrag som følger:*

- *Transportens Udviklingsfond (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU.*
- *Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppen bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime, og med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2023.*
- *Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime, med kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2023.*

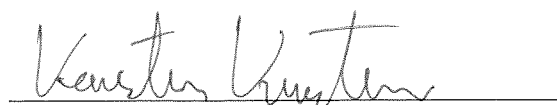
*Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til HTSK-fonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i HTSK.*

*Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 34, efter stk. 3 tilføjes følgende:

**” For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**

**Stk. 1.**

*Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.*

*Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).*

*Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.*

*Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

**Stk. 2.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)*

**Stk. 3.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).*

*Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.*

*Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.*

*De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.*



*De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.*

*Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.*

*Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.*

**Anmærkning:** *Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 5"*

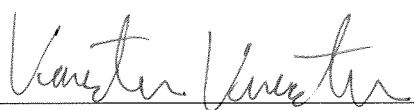
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



---



---

## PROTOKOLLAT

om

### Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

#### Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 3, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

*”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”*

Det eksisterende 2. afsnit i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 3, bliver herefter 3. afsnit og så fremdeles.

#### Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

#### Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 7, 1. afsnit, tilføjes derfor:

*”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.”*

Som nyt 2. afsnit i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 9, litra C, indføres følgende:

*”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.*

*Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”*

Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3 osv.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Bilag om Uddannelsesrepræsentant**

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 12, 13, 14 og 15.


Der indsættes i Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte følgende nye bilag:

*"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.*

*Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes til at dække virksomhedens kompetencebehov."*

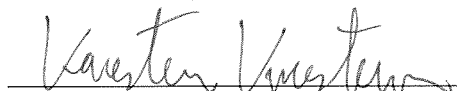
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For 3F Transport



---

PROTOKOLLAT

om

**Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb**

Parterne er enige om, der til § 30, stk. 4, i overenskomstens Fællesbestemmelser som litra E indsættes:

***”E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb***

*En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.*

*Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.*

*Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.*

*Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:*

- 1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.*
- 2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.*
- 3) Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.*

*Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.*

*Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.”*

Parterne foranlediger, at HTSK-fondens bestyrelsen tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

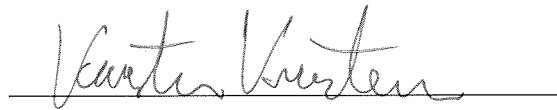
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lars Larsen', written over a horizontal line.

For 3F Transport



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kasper Kasper', written over a horizontal line.

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab**

Parterne er enige om at hæve støtten til selvvalgt uddannelse fra HTSK-fonden.

§ 30, stk. 3, i Fællesbestemmelser ændres derfor fra:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, punkt D, dog kun med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

til:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

Som konsekvens af ovenstående er parterne desuden enige om, at bestemmelserne i § 30, stk. 4, litra D, 3. afsnit, samt stk. 6, 1., 3. og 4. afsnit, ændres fra:

*"85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

til:

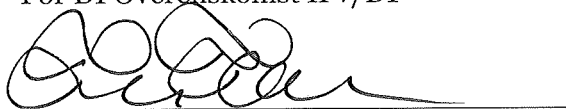
*"100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

Der indsættes desuden i overenskomstens nuværende bilag 4, stk. 5, efter sidste afsnit følgende:

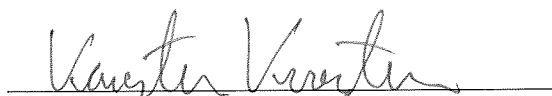
*"Overenskomtparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport





**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**§ 4. Timeløn**

Timelønnen udgør:

- Pr. 1. marts 2023 kr. 157,08
- Pr. 1. marts 2024 kr. 162,83

**§ 11. Ubekvemme arbejdstider m.m.**

**§ 11, stk. 1. Dagtillæg:**

<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
60,63	62,75

**§ 11, stk. 2. For arbejde udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.00:**

<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
32,74	33,89

**§ 11, stk. 3. For rådighedstjeneste grundet vejrlig:**

<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
27,21	28,16

Ved rådighedstjeneste fra lørdag kl. 14.00:

**1. marts 2023**  
41,02

**1. marts 2024**  
42,45

**§ 21. Særlig opsparing**

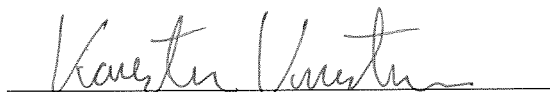
Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 8,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder**

I Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte, "Bilag 6. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing", ændres under overskriften "Særlig opsparing" afsnit 2-5 til følgende:

*"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 21, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint).*

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 21, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21.*

*For så vidt angår de 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

- *Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 0,75 pct. (fra 1. marts 2024 1,25 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,50 pct. (fra 1. marts 2024 2,50 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- *Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 2,25 pct. (fra 1. marts 2024 3,75 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- *Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 3,00 pct. (fra 1. marts 2024 5,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing."*

Samtidig ændres ”3 %” til ”3 % (fra 1. marts 2024 5 %)” i bemærkningen til afsnittet de to steder, hvor satsen optræder i teksten.

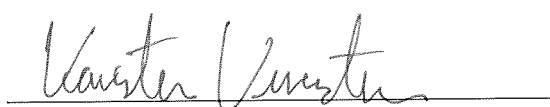
Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tilslutning til udvalgsarbejder**

Parterne er enige om at følge med i følgende udvalgsarbejder på Fællesoverenskomsten:

- Protokollat nr. 6 om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- Protokollat nr. 16 om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
- Protokollat nr. 20 om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Parterne er enige om at sætte sig sammen og drøfte resultaterne af udvalgene, såfremt det er nødvendigt.

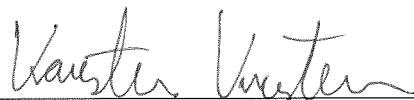
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



---



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Diverse forståelser mellem parterne**

**Månedsnorm**

Parterne er enige om, at månedsnormen i overenskomsten er 160,33 timer.

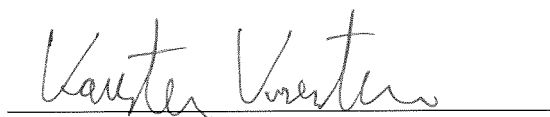
Det er 160,33 timer, der skal anvendes, når årsnormen på 1.924 timer omregnes til månedsnorm. Dette er bl.a. relevant i § 3, stk. 1, § 8, stk. 1 og § 22, stk. 2.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Udvalgsarbejde vedrørende ferie og feriefridage**

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal se på overenskomstens bestemmelser om ferie og feriefridage.

Konkret skal udvalget se på, om der kan opnås enighed om at forenkle § 22, således at alle medarbejdere får feriegodtgørelse.

Derudover skal udvalget se på, om det er muligt at ændre bestemmelsen om feriefridage § 23, således at man overgår til en optjeningsmodel, i stedet for en tildelingsmodel.

Det er hensigten, at udvalget skal komme frem til omkostningsneutrale løsninger.

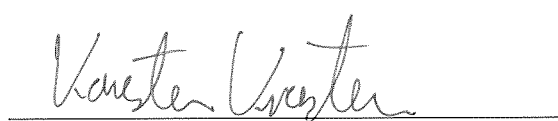
Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. september 2024.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Arbejdstid

Parterne er enige om følgende ændringer:

I § 3, stk. 5 udgår sidste afsnit:

*"Nærværende stk. angående varierende arbejdstid gælder ikke for rengøringsassistenter."*

Derudover tilføjes et nyt § 3, stk. 2:

*"Stk. 2. Den normale ugentlige arbejdstid fordeles på 4 eller 5 dage, hvor ingen arbejdsdag kan være på under 6 timer.*

*Der træffes lokalt fast aftale om, på hvilke dage arbejdstiden er 7 timer.*

*Fordeles den ugentlige arbejdstid på 4 dage kan ingen arbejdsdag være over 9,25 effektive arbejdstimer."*

Som nyt stk. 6 i § 3 tilføjes følgende:

*"Stk. 6. Ændringer af arbejdstiden skal senest ske ved normal arbejdstids ophør kalenderdagen før vagten."*

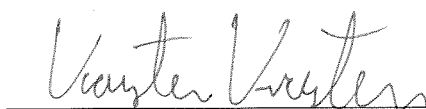
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---