

JERNBANEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Jernbaneoverenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters 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.

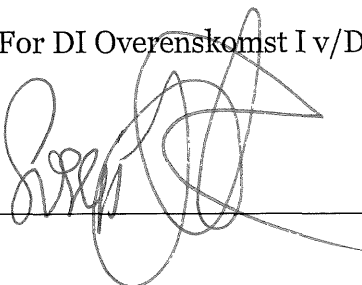
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side	
0	Forsideprotokollat	
1	Protokollat om Pensionssatser	3
2	Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	4
3	Protokollat om Overvågning af natarbejde	5
4	Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningmateriale om natarbejde	6
5	Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	8
6	Protokollat om Gravides natarbejde	11
7	Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	13
8	Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	15
9	Protokollat om Bilag om uddannelsesrepræsentanter	16
10	Protokollat om Uddannelse i opsigelsesperioden	17
11	Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse	18
12	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	19
13	Protokollat om Pensionsoverførsel	21
14	Protokollat om Ændring af bestemmelserne om barsel	23
15	Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	24
16	Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	25
17	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn	32
18	Protokollat om Kompetencer til fremtidens jernbanebranche	33
19	Protokollat om Fritvalg for nyoptagne virksomheder	35
20	Protokollat om Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond	36

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Jernbaneoverenskomstens § 10.

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 § 10 følgende som afsnit 2:

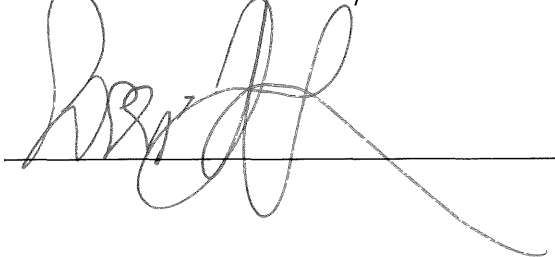
”Ændring pr. den 1. juni 2023:

Medarbejderen er fra det fyldte 18. år omfattet af en pensionsordning i Pension Danmark, der udgør 12,0 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 10 % og lønmodtageren 2%.

Herefter bliver afsnit 3 til afsnit 4 og så fremdeles.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



JERNBANEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 6. Løn

Satsstigning på grundløn, jf. lønblad bilag 1:

Basisløn pr. 1. marts 2023 forhøjes med kr. 6,00 pr. time

Basisløn pr. 1. marts 2024 forhøjes med kr. 5,75 pr. time

§ 8. Tillæg

§ 8, stk. 1. Forskudt tid

Forskudttidssatsen forhøjes med kr. 1,41 pr. 1. marts 2023 og kr. 1,15 pr. 1. marts 2024.

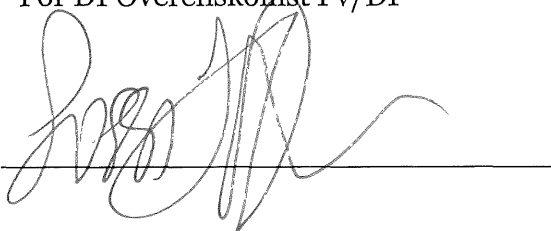
Satsen for manglende varsel forhøjes med kr. 1,76 pr. 1. marts 2023 og kr. 1,43 pr. 1. marts 2024.

§ 9. Fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende afrapportering på store virksomheder vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. bilag 6 i Jernbaneoverenskomsten.

Der er endvidere enighed om at udvide dette til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

På den baggrund erstattes eksisterende tekst i bilag 6, femte afsnit med følgende tekst:

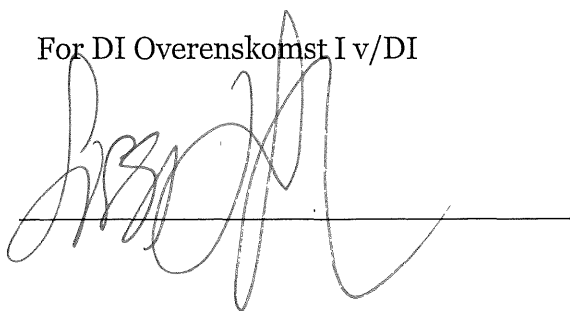
”Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at ovenstående kan drøftes i virksomhedens Samarbejdsudvalg én gang årligt, medmindre det lokalt aftales, at drøftelsen sker i virksomhedens Arbejdsmiljøudvalg.”

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, der omhandler nedenstående temaer.

Til brug for udvalgets arbejde indhentes information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde inden for de omfattede områder.

Temaerne for udvalgets arbejde er:

Dokumentationsskema

Udarbejdelse af skema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om hvorvidt NFA's anbefalinger følges.

Særlig APV

Udarbejdelse af minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder

- Minimumstjekliste til kortlægning af særlige risikofaktorer ved natarbejde
- Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.

Uddannelse

Drøfte behovet for fælles uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici – evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

Opdatering af fælles materialer

Opdatering af relevant informationsmateriale om natarbejde og helbreds kontrol i regi af BAU, herunder BAU Transport og Engros pjece om natarbejde og helbreds kontrol.

Udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år

Der udarbejdes nye minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger. Disse minimumskrav udmøntes i en organisationsaftale.

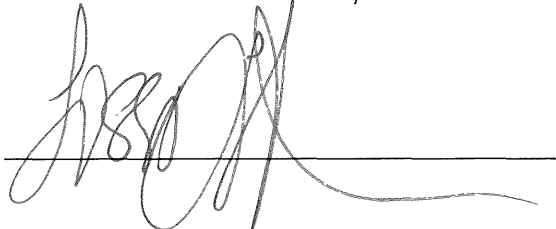
Parterne er enige om at inddrage resultaterne af tilsvarende udvalgsarbejder på andre overenskomstområder i udvalgets arbejde. For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes udvalgets arbejde senest 31. december 2024.

Information

Desuden drøftes behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse af natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette materiale—evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

København, 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Jernbaneoverenskomsten.

I bilag 6 til Jernbaneoverenskomsten indsættes et nyt stk. 2 efter sidste afsnit i bilaget:

Der indsættes følgende tekst:

”Stk. 2. 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 § 2 stk. 3 eller dette bilags stk. 1.

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 I og Dansk Jernbaneforbund 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 arbejds 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 6 til Jernbaneoverenskomsten indsættes i forlængelse af ovenstående et nyt stk. med følgende overskrift og tekst:

”Stk. 3. 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 § 22, 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.”

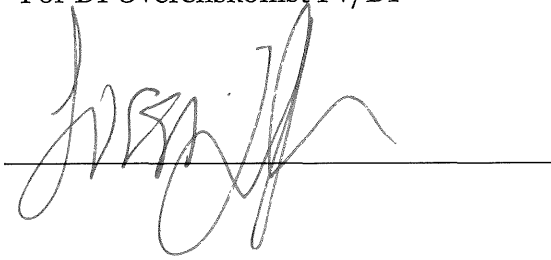
Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 6 til Jernbaneoverenskomsten henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Den eksisterende tekst i bilag 6 bliver til bilagets stk. 1.

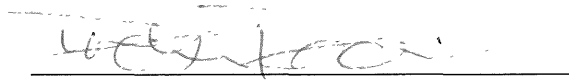
Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

For Dansk Jernbaneforbund

A handwritten signature in black ink, appearing to be a name with a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO I og Dansk Jernbaneforbund 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.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

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.

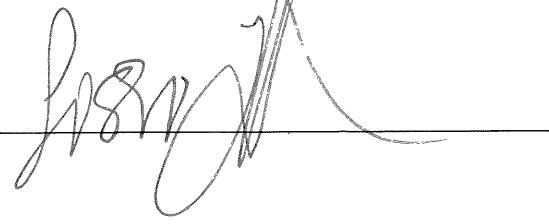
Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Jernbaneoverenskomstens § 18, stk. 2.

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.

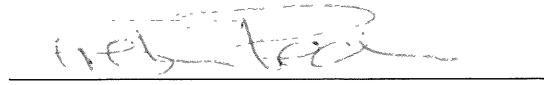
København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

For Dansk Jernbaneforbund



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jens Lauritzen', positioned above a solid horizontal line.

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 Jernbaneoverenskomsten § 32, stk. 2, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

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

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på bruger- virksomheder.

Organisering

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

Som nyt andet til fjerde afsnit i Jernbaneoverenskomsten § 32, stk. 4, tilføjes følgende:

”Parterne må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

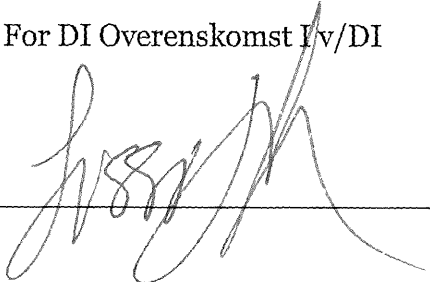
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Dansk Jernbaneforbund. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere 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.”

Jernbaneoverenskomsten § 32, stk. 4, andet afsnit, bliver herefter til § 32, stk. 4, femte afsnit, og så fremdeles:

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst Iv/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Parterne er enige om, at nedenstående tekst erstatter teksten i bilag 9 i Jernbaneoverenskomsten:

”Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines – anbefalinger – der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på Jernbaneoverenskomstens område.

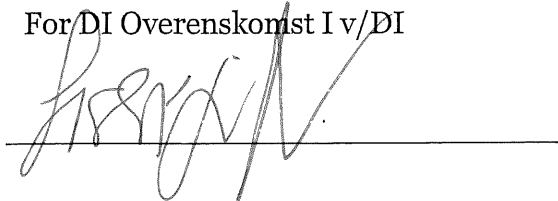
I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

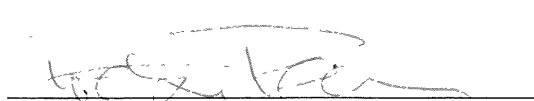
Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.”

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



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 Jernbaneoverenskomstens § 32.

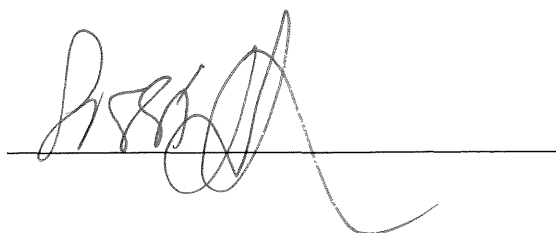
Der indsættes i Jernbaneoverenskomsten følgende nye bilag:

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

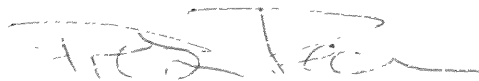
Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og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

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

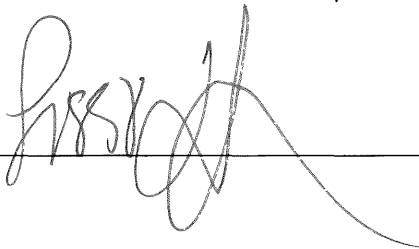
Uddannelse i opsigelsesperioden

Parterne er enige om tilføje et nyt afsnit som andet sidste afsnit i § 26, stk. 4 med følgende tekst:

”Medarbejderen er endvidere berettiget til yderligere to ugers kurser i opsigelsesperioden. Det er dog en forudsætning herfor, at virksomhedens udgifter hertil dækkes fuldt ud af offentlig løntabsgodtgørelse samt støtte fra Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond. Såfremt fonden ikke tildeler midler hertil, bortfalder denne ret.”

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

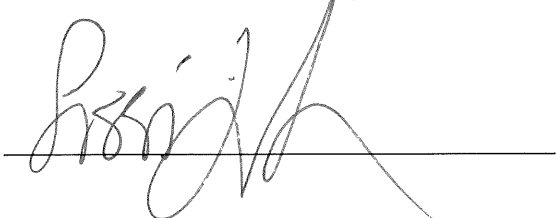
om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne er enige om at følge med i udvalgsarbejdet om databeskyttelse jf. protokollat 16 i Fællesoverenskomsten samt drøfte eventuelle konklusioner herfra.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



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. 4 i § 14* i Jernbaneoverenskomsten ind sættes følgende tekst:

”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 fratreden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

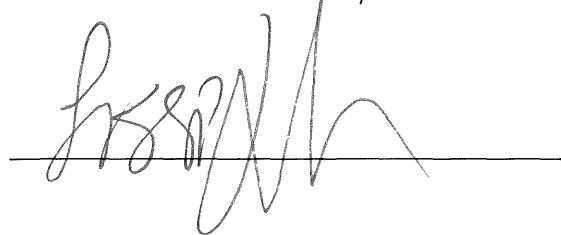
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

Parterne er enige om, at der som nyt *stk. 3 i § 10* i Jernbaneoverenskomsten, indsættes:

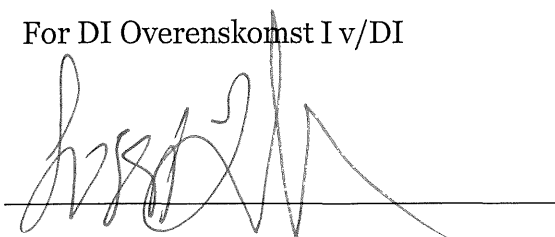
”Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

Der er mellem overenskomstparterne 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 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Jernbaneoverenskomsten 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 Jernbaneoverenskomsten indsættes et følgende tekst før § 18, stk. 1 i Jernbaneoverenskomsten:

”For børn født eller modtaget 2. august 2022 eller senere gælder følgende:

Overenskomstparterne enige om at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel”

Der er enighed om, at der i Jernbaneoverenskomsten indsættes et nyt § 18 a:

” § 18 a. Barsel

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).

Note: Den krævede anciennitet på 9 måneder efter ovenstående stk. 1 og 2 behøver ikke at være optjent i et uafbrudt ansættelsesforhold. Tidligere anciennitet en medarbejder måtte have optjent hos virksomheden skal således også medregnes ved opgørelsen af den konkrete anciennitet.

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.

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 3.

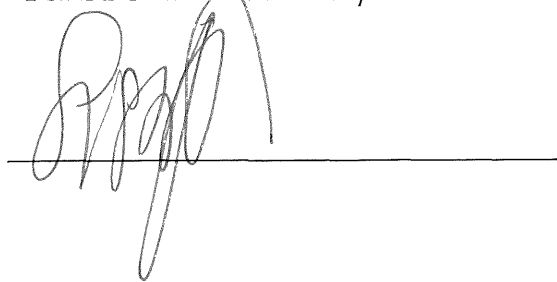
Stk. 4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

Stk. 5. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 2.”

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



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 Jernbaneoverenskomsten, jf. nuværende § 18, stk. 2, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der som *nyt stk. 3 i § 10*, i Jernbaneoverenskomsten, tilføjes følgende:

”Pension under 10 ugers orlov

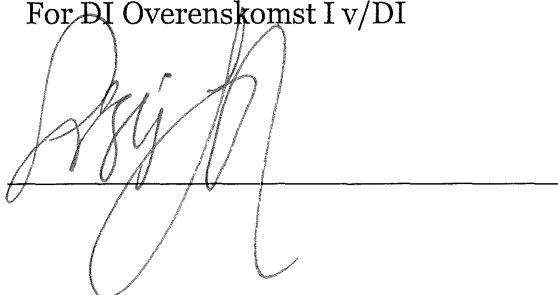
Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 18 a, 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 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

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

DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund 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 Jernbaneoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser i Jernbaneoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Jernbaneoverenskomsten 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 Jernbaneoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag (*) i Jernbaneoverenskomsten.

§ 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 Jernbaneoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomsten, 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) "Arbejds mønster"

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 løndelev, 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 arbejdsmønstret 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	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 Jernbaneoverenskomstens 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 (arbejdsvilkårsdirektivets 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 tiltænkt 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.

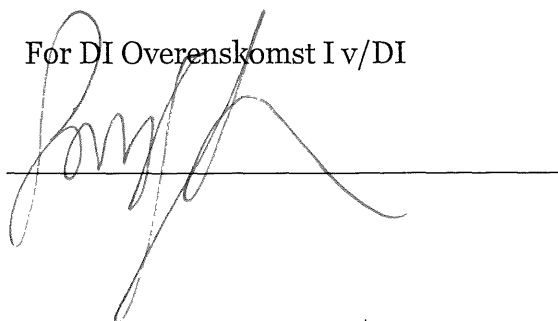
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold 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 8. marts 2023.

Før DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn

Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har værdien af andre lønelementer end normaltimelønnen været stigende. Den angivne timeløn i bilag 1 i overenskomstens særbestemmelser er derfor ikke identisk med overenskomstens samlede timeløn.

For eksisterende medarbejdere og ansøgere, der søger ansættelse inden for overenskomsten, kan det være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad den samlede løn inklusiv alle løndele, herunder særlig opsparing og pension, udgør. I forbindelse med rekruttering af medarbejdere kan det for arbejdsgiverne også være fordelagtigt at kunne påvise overenskomstens samlede løn.

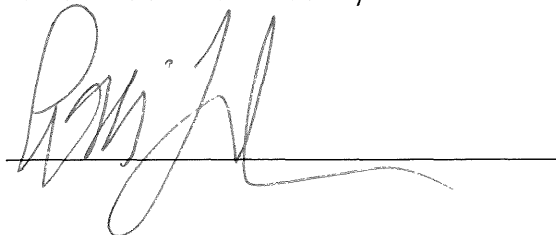
På denne baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der har til formål at udarbejde konkrete forslag til, hvordan parterne kan tydeliggøre overenskomsternes samlede løn.

Udvalgsarbejdet skal være tilendebragt ved udgangen af december 2024.

Aftaleparterne stiller sekretariatsbistand til rådighed for udvalget.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Kompetencer til fremtidens jernbanebranche

Parterne er enige om, at arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling er af stor betydning for jernbanebranchens muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere samt udvikle virksomhederne.

For at sikre en sammenhængende indsats er der enighed om, at der indsættes et *nyt bilag* i Jernbaneoverenskomsten med nedenstående tekst:

"Bilag () Kompetencer til fremtidens jernbanebranche*

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes.

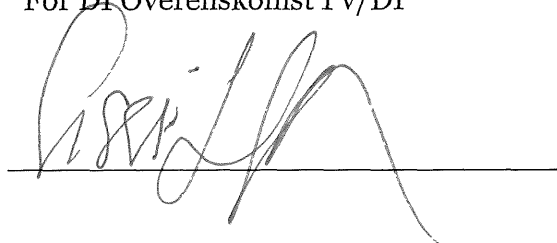
Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere.

Parterne finder, at støttemulighederne fra Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond (JSU) bør bruges til at skabe incitamentter til at styrke uddannelsesniveauet i branchen.

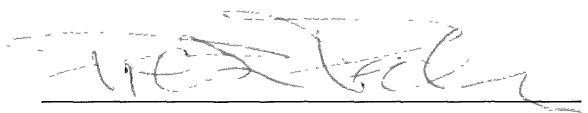
Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Parterne er enige om, at arbejdet i Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR) fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen."

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

For Dansk Jernbaneforbund

A handwritten signature in black ink, appearing as a series of connected loops and strokes, positioned above a solid horizontal line.

Fritvalgskonto for nyoptagne virksomheder

I Jernbaneoverenskomsten, "Bilag 13. Nyoptagne virksomheder", ændres stk. 1, afsnit 2-5 under overskriften "Optrapning af bidrag til fritvalgskonto" til følgende:

"Virksomhederne kan i den ferieberettigede løn, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 9, fraregnet 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint).

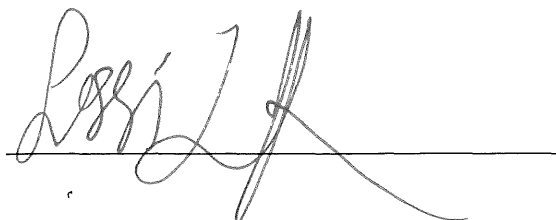
Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskonto efter § 9, fraregnet 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9.

For så vidt angår de 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 pct. (fra 1. marts 2024 1,0 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.*
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 2,0 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.*
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.*
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,0 pct.) i bidrag til fritvalgskonto."*

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond

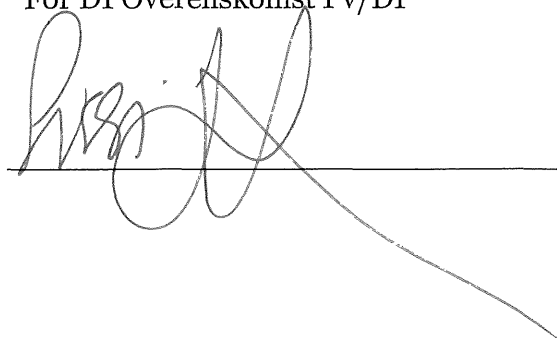
Parterne er enige om, at Jernbaneoverenskomstens bilag 10, tredjesidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

”Virksomheder omfattet af Jernbaneoverenskomsten imellem DIO I (JA) og Dansk Jernbaneforbund bidrager med kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 bidrager de med kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.”

Parterne er enige om, at JSU skal have fokus på at styrke de grundlæggende færdigheder, så medarbejderen har kompetencer til at medvirke til den grønne og digitale omstilling.

København, den 8. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund

