

PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Pleje og Omsorg Overenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstpakterne 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:

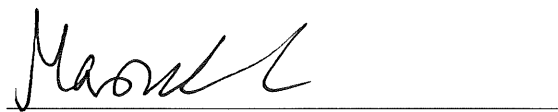
1. Protokollat om Nye regler og rammer vedrørende natarbejde
2. Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestids-punktet
3. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
4. Protokollat om Pensionssatser
5. Protokollat om Styrkelse af uddannelsesmuligheder
6. Protokollat om Små/selvstyrende teams
7. Protokollat om Søgnehelligdage
8. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
9. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
10. Protokollat om Bilag om uddannelsesrepræsentant
11. Protokollat om Pensionsoverførsel
12. Protokollat om Ændring af tillæg ved arbejde på særlige tidspunkter
13. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårdirektivet)
14. Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdet
15. Protokollat om Samarbejdsfonden for Pleje og Omsorg
16. Protokollat om Lønforhold og betalingsatser
19. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne medlemmer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

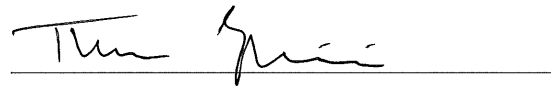
København, den 21. marts 2023

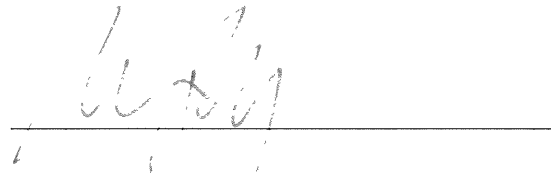
For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Pleje og Om-sorg Overenskomsten som et nyt protokollat 24.

I det nye protokollat 24 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 ri-siko 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 in-deholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overens-komsten 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 FOA 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 det nye protokollat 24 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 § 26. 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.”

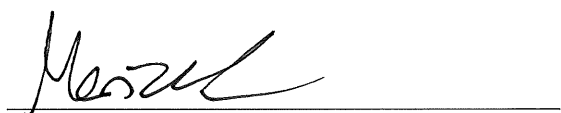
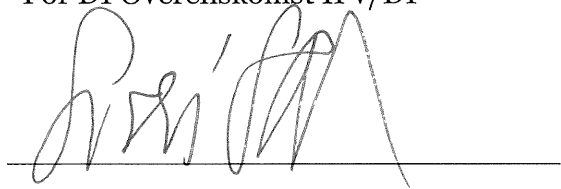
Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

Parterne vil forud for 1. marts 2024 søge at udbrede kendskabet til NFA's anbefalinger og give den fornødne vejledning til implementering af anbefalingerne til parternes respektive medlemmer.

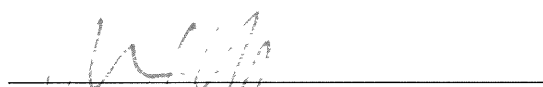
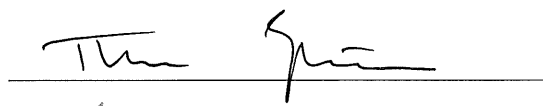
Parterne er endvidere enige om, at parterne drøfter konklusionerne fra det udvalgsarbejde der i den kommende overenskomstperioden vil pågå Fællesoverenskomstens område vedrørende uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde, jf. protokolat 6 i fornyelsesaftalen vedrørende Fællesoverenskomsten indgået mellem 3F Transport og DIO II.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



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. 3 i § 27 i Pleje og Omsorg Overenskomsten indsættes 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 fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

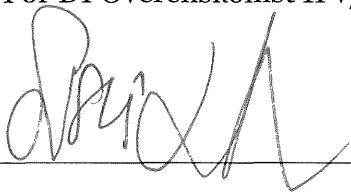
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





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 stykke i Pleje og Omsorg Overenskomstens § 45. Det nye stk. 4 får følgende ordlyd:

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

Det eksisterende stykke 4 i Pleje og Omsorg Overenskomsten § 45, bliver herefter stk. 5 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 Pleje og Omsorg Overenskomstens § 48, stk. 1, 1. afsnit, tilføjes derfor:

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

Som et nyt stk. 10 indsættes følgende i Pleje og Omsorg Overenskomstens § 48, 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 FOA. 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 stk. 10 bliver herefter til stk. 11 og så fremdeles.

Det gode samarbejde og databeskyttelse

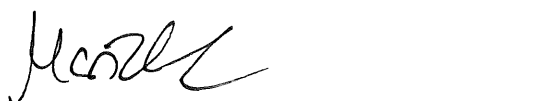
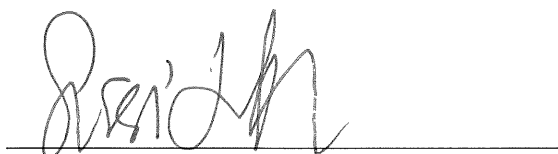
Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har en fælles interesse i, at samarbejdet fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

For at understøtte det gode lokale samarbejde er parterne enige om at igangsætte et udvalgsarbejde, der har til formål at drøfte og opsamle ideer til det gode samarbejde på virksomhederne.

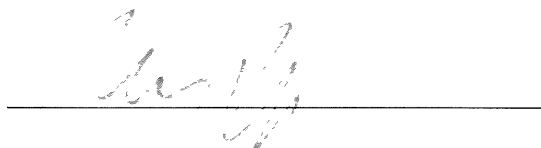
Som led heri drøfter parterne, hvordan de lokale parter kan hjælpes til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentant kan ske i overensstemmelse med de gældende databeskyttelsesregler. Formålet hermed er hverken at udvide eller indskrænke de muligheder der er for udveksling af personoplysninger indenfor gældende lovgivning.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Pleje og Omsorg Overenskomstens § 16.

For ansatte, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 5 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, udgør pensionen 7,2 %.

For ansatte, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 11 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, udgør pensionen 13,2 %.

Af ovennævnte beløb udgør arbejdsgiverens bidrag 2/3, og medarbejderens bidrag udgør 1/3.

Arbejdsgiverbidraget udgør dermed henholdsvis 4,8% og 8,8%.

Medarbejderens bidrag udgør henholdsvis 2,4% og 4,4%.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 6,8 pct, og at arbejdstagerbidraget udgør 0,4 pct. for medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 5 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,8 pct, og at arbejdstagerbidraget udgør 2,4 pct. for medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 11 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge.

Derudover opkræves bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % sammen med arbejdsgivers bidrag.

Parterne er på den baggrund enige om at sammenskrive § 16, stk. 1 og 2 og til sidst i § 16, stk. 1 indsætte følgende:

”Ændring pr. den 1. juni 2023:

Der oprettes en pensionsordning i PenSam Liv forsikringsselskab.

For medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 5 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, er arbejdsgiverbidraget 6,95 % og medarbejderbidraget 0,4 %.

For medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft 11 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, er arbejdsgiverbidraget 10,95 % og medarbejderbidraget 2,4 %.

Alle medarbejdere er omfattet af PenSams sundhedsordning. Ovenstående arbejdsgiverbidrag indeholder det obligatoriske bidrag til sundhedsordningen på 0,15 %.

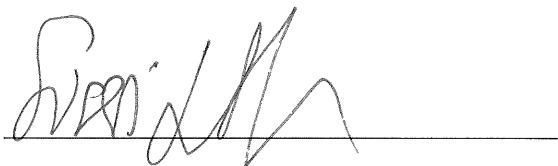
Ansatte, som kommer fra tilsvarende ansættelse, og der har været omfattet af pensionsordning, vil være omfattet af pensionsordningen fra ansættelsesdatoen.”

Parterne er enige om at stk. 2 udgår med virkning fra 1. juni 2023.

Stk. 3 bliver herefter stk. 2 og så fremdeles.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af uddannelsesmulighederne

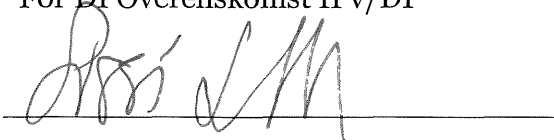
Parterne er enige om, at det er vigtigt for branchen at have kvalificerede og uddannede medarbejdere. Uddannelse medvirker til at fastholde dygtige medarbejdere og sikre branchen som et attraktivt beskæftigelsesområde.

På denne baggrund opfordrer overenskomstparterne bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden, jf. overenskomstens § 33, til at afdække mulighederne for at designe en støttemulighed, der kan give støtte til erhvervsuddannelse af medarbejdere på overenskomsten. Bestyrelsen skal samtidig tage stilling til eventuelt tilpasning af de eksisterende muligheder for støtte fra Kompetenceudviklingsfonden, såfremt en sådan mulighed for støtte til erhvervsuddannelse indføres.

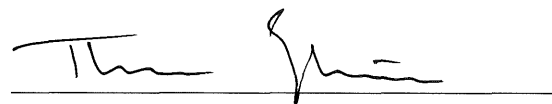
Der er enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til denne afdækning kan søges tilvejebragt gennem ansøgning til Samarbejdsfonden for Pleje og Omsorg.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Små/selvstyrende teams

Gennem de senere år er der sket en stigning i interessen for at give medarbejderne mulighed for at være med til sikre fleksibiliteten i planlægningen af besøg hos borgerne, ligesom man i højere grad ønsker at sætte medarbejderne og omsorgsplejen fri.

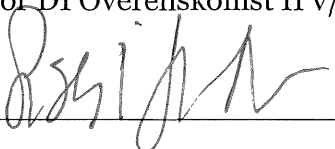
På mange virksomheder er der allerede modeller, der understøtter denne fleksibilitet i planlægningen, men der ønskes en større inddragelse af medarbejderne og deres kompetencer i at sikre den effektive planlægning, samtidig med at borgerne understøttes i den nødvendige pleje, de skal have.

Parterne har derfor drøftet muligheden for at støtte pilotprojekter på virksomheder, hvor man udvikler nærmere rammer for, hvordan man kan sætte medarbejderne mere fri i deres planlægning af besøg. Dette kan eksempelvis ske via små eller selvstyrende teams, der hvor de lokale rammer giver mulighed herfor.

Der er enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til udviklingen og arbejdet med dette, kan søges tilvejebragt gennem ansøgning til Samarbejdsfonden for Pleje og Omsorg.

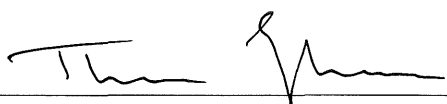
København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





PROTOKOLLAT

om

Søgnehelligdage

Parterne er enige om at erstatte overenskomstens nuværende § 23 med følgende nye bestemmelse:

”Når der forekommer en søgnehelligdag, nedsættes antallet af timer, der kan tjenestepanlægges i mødeplanperioden, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenestepanlægges, kan ske i mødeplanperioden, hvori søgnehelligdagen falder, eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest i det halvår (1/1 – 30/6 eller 1/7 – 31/12), der følger efter søgnehelligdagen.

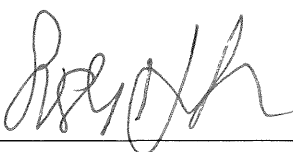
Bemærkning:

Det forudsættes, at nedsættelsen sker i hele vagter/dage, medmindre medarbejderen selv ønsker andet.”

Ændringen træder i kraft den 1. juli 2023.

København, den 21. marts 2023

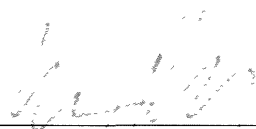
For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





P R O T O K O L L A T

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Pleje og Omsorg Overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge de nuværende bestemmelser i overenskomsten.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Pleje og Omsorg Overenskomsten § 26 tilføjes følgende:

§ 26. Graviditet, barsel og adoption

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

Stk. 1. Graviditets-, barsels- og fædreorlov

a)

Kvinden har ret til orlov med sædvanlig løn i 8 uger inden forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Op til 4 uger af graviditetsorloven kan efter den kvindelige medarbejders anmodning rykkes til afholdelse i forlængelse af forældreorloven med sædvanlig løn

b)

Endvidere betales til samme medarbejder sædvanlig løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

c)

Til den anden forældre betales sædvanlig løn i 5 uger efter fødslen (før: fædreorlov). Orloven skal holdes inden for 14 uger efter fødslen.

Stk. 2. Forældreorlov

Arbejdsgiver yder herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse uger har den forældre, der afholder orlov efter stk. 1 a, ret til at holde 5 uger, og den anden forældre har ret til at holde 6 uger.

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

De resterende 13 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 b ydes forhøjet pensionsbidrag efter § 16.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn, se stk. 4, 3. afsnit. Der sker ikke herved ændringer i varslingsreglerne i barselslovens § 15.

Stk. 3 Refusionsbetingelse

Det er en forudsætning for betalingen efter stk. 1 og 2, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4 Varslingsbestemmelser


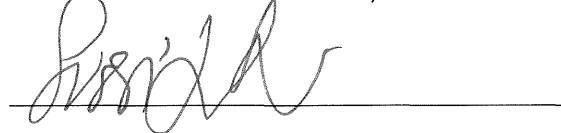
Kvinden skal orientere sin arbejdsgiver om graviditet og påbegyndelse af evt. orlov senest 3 måneder før forventet fødsel.

Manden skal orientere sin arbejdsgiver om evt. fædreorlov senest 4 uger før orlov.


Forældrene skal senest 8 uger efter fødslen orientere virksomheden om, hvor længe orloven forventes at vare, herunder om dele af orloven udskydes, jf. dog stk. 2, 6. afsnit.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



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 Pleje og Omsorg Overenskomstens § 16 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der til sidst i overenskomstens § 16, stk. 6, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 26, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

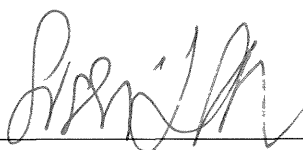
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”


København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





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 Pleje og Omsorg Overenskomstens § 51, 52 og 53.


Der indsættes i Pleje og Omsorg Overenskomsten 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 medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Pleje og Omsorg Overenskomstens § 16, stk. 5 indsættes som 2. afsnit:

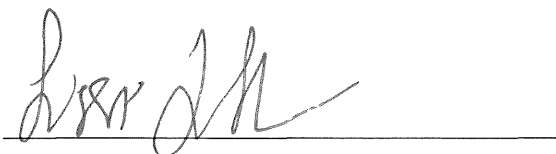
”Overførsel af pensionsdepot fra PenSam Liv forsikringselskab

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.

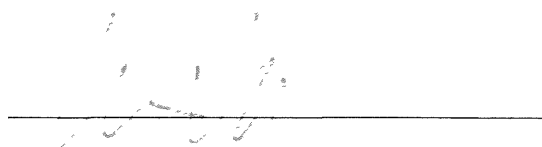
Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Ændring af tillæg ved arbejde på særlige tidspunkter

Parterne er enige om at simplificere honorering ved arbejde på særlige tidspunkter ved at afskaffe reglen om 3/37 i Pleje og omsorg overenskomstens § 18, stk. 5. Samtidig forhøjes tillæggene for arbejde i på særlige tidspunkter i overenskomstens § 18, stk. 1 for de medarbejdere, der er omfattet af § 18, stk. 5.

På denne baggrund af parterne enige om at foretage følgende ændringer i overenskomstens § 18, stk. 1 :

*”Med virkning fra 1. juni 2023 gælder følgende:
For effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og 07.00 betales et tillæg pr. time, der udgør*

<i>Pr. 1. juni 2023</i>	<i>45,48</i>	<i>kr.</i>
<i>Pr. 1. marts 2024</i>	<i>47,07</i>	<i>kr.”</i>

Som følge heraf ophører overenskomstens § 18, stk. 5 med virkning fra 1. juni 2023. Det nuværende stk. 6 bliver herefter til stk. 5.

I overenskomstens § 35, stk. 2 ændres anden punktum til:

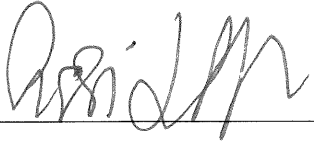
”Timelønnen i aften/nattjeneste beregnes som 1/1768 (med virkning fra 1. juni 2023 1/1924) af årslønnen efter §§ 5, 6 og 7.”

For medarbejdere, der hidtil har optjent frihed i henhold til § 18, stk. 5, første afsnit, opgøres friheden optjent efter denne bestemmelse pr. 1. juni 2023, hvor bestemmelsen bortfalder. Frihed opsparet efter bestemmelsen skal herefter afholdes i hele dage inden udløbet af 2023. Frihed det ikke har været mulig at afholde inden udgangen af 2023, udbetales som overarbejde.

Ændringerne træder i kraft den 1. juni 2023.

København, den 21. marts 2023

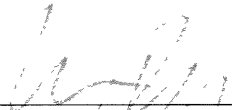
For DI Overenskomst II v/DI





For FOA





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 FOA – Fag og Arbejde 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 Pleje og Omsorg Overenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og protokollater i Pleje og Omsorg Overenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Pleje og Omsorg Overenskomsten 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 Pleje og Omsorg Overenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt protokollat 24 i Pleje og Omsorg Overenskomsten.

§ 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 Pleje og Omsorg Overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Pleje og Omsorg Overenskomsten, 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	Individuelt	7 kalenderdage

	forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
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: brugervirkshedernes 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	Individuelt	7 kalenderdage

	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.		
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:

Litr a	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 5 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 Pleje og Omsorg Overenskomsten 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 grundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne grundelse 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. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivets 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 arbejdsvilkårsdirektivets. 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 FOA – Fag og Arbejde konsekvenserne

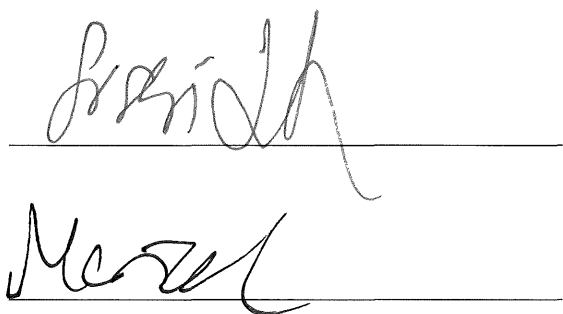
heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

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.

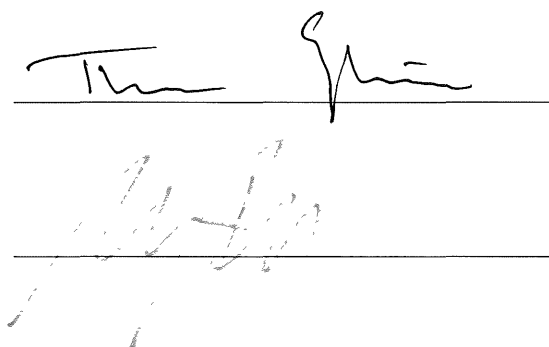
København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are written on horizontal lines. The top signature is in dark ink and appears to be 'Børnild'. The bottom signature is also in dark ink and appears to be 'Mortel'.

For FOA



Two handwritten signatures are written on horizontal lines. The top signature is in dark ink and appears to be 'Tom Gm'. The bottom signature is in light blue ink and appears to be 'A. J. J.'.

PROTOKOLLAT

om

Tilrettelæggelse af arbejdet

Parterne er enige om, at indsætte følgende som nyt § 17, stk. 9, i Pleje og Omsorg Overenskomsten:

”Stk. 9: Forsøgsordning om 4 dages arbejdsuge og færre weekendvagter

Det kan med medarbejdere, der ønsker at arbejde kortere arbejdsuger, eller færre weekendvagter, og som er ansat på mindst 32 timer pr. uge, aftales, at medarbejderens normale daglige arbejdstid kan udgøre op til 12 timer.

Såfremt en aftale omhandler kortere arbejdsuge, er det en forudsætning, at medarbejderens arbejdstid placeres på mindre end 5 dage i de uger, hvor der indgår en eller flere vagter med en varighed på over 10 timer.

Såfremt en aftale omhandler færre weekendvagter, er det en forudsætning, at de to sammenhængende ugentlige fridøgn, jf. stk. 8, placeres lørdag og søndag i mindst 36 weekender hvert kalenderår. Reglerne i stk. 8 gælder herudover fortsat fuldt ud for de medarbejdere, der er omfattede af denne bestemmelse.

Det er frivilligt for medarbejderne at deltage i forsøgsordningen, og medarbejderen kan med 1 måneds varsel meddele arbejdsgiveren, at man ønsker at komme tilbage i et sædvanligt vagtrul.”

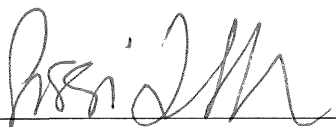
Nuværende stk. 9 og 10 bliver herefter til stk. 10 og 11.

Parterne er enige om, at man i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2025 vil evaluere ordningen. Det er derfor aftalt, at parterne i efteråret 2024 vil udsende et spørgeskema til virksomheder og tillidsrepræsentanter, og at besvarelserne heraf indgår i denne evaluering.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2023.

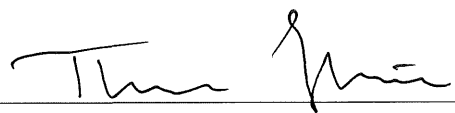
København, den 21. marts 2023

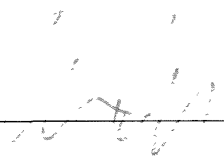
For DI Overenskomst II v/DI

_____

_____

For FOA

_____

_____

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfonden for Pleje og Omsorg

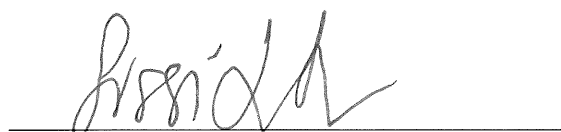
Parterne er enige om, at der i Pleje og Omsorg Overenskomstens § 34 indsættes følgende som afsnit 3:

"Bemærkning


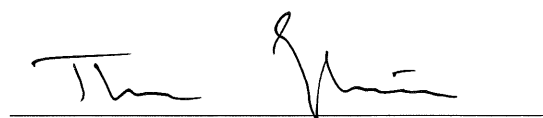
Fra 2. kvartal tilføres 40 øre pr. præsteret arbejdstime til Samarbejdsfonden".

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 5. Grundløn

Grundlønninger i § 5, stk. 1 reguleres til:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter, servicemedarbejdere	24.989,07 kr.	25.910,97 kr.
Hjemmehjælpere	25.319,35 kr.	26.241,25 kr.
Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og sundhedsmedhjælpere.	25.813,17 kr.	26.735,07 kr.
Autoriserede social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere	26.691,78 kr.	27.613,68 kr.

Genetillæg

Nedenstående tillæg forhøjes til:

	1. marts 2023	1. marts 2024
§ 17, stk. 5, 4. afsnit: omlagt tjeneste	39,52 kr.	40,91 kr.
§ 17, stk. 8, 5. afsnit: inddragelse af ugentlige fridøgn	382,01 kr.	395,38 kr.
§ 18, stk. 1: aften/nattillæg	30,64 kr.	47,07 kr.
	Pr. 1. juni 2023 45,48 kr.	

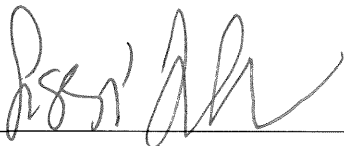
§ 18, stk. 3: lørdage/ mandage	35,77 kr.	37,02 kr.
§ 19, stk. 1, 2. og 3. afsnit: rådighedsvagt	40,98 kr.	42,42 kr.

§ 9 Særlig opsparing

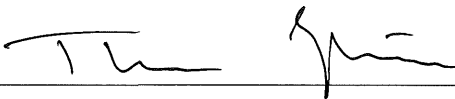
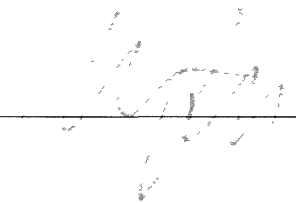
Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI




For FOA

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

I Pleje og Omsorg Overenskomstens, ”Protokollat 15 Nyoptagne virksomheder – optrapning af særlig opsparing og fondsfritagelse”, ændres stk. 1, nr. 2, 3 og 4, til følgende:

”Virksomhederne kan i lønnen, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 9, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 9, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DIO II’s meddelelse til FOA – Fag og Arbejde om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.”

Samtidig ændres ”4 %” til ”4 % (fra 1. marts 2024 6 %)” i Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Pleje og Omsorg Overenskomsten protokollat 16, stk. 1 om optrapning af særlig opsparing, hvor satsen optræder i teksten.

Samtidig ændres henvisning i Organisationsaftalen til protokollat 15, stk. 1, der er den korrekte henvisning.

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

København, den 21. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For FOA



