

## SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSER

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for skibsførere på havnebusser 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, samt tilsvarende godkendelse af Lederne Søfarts bestyrelse.

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

	Side
1. Protokollat om Pensionssatser	2
2. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
3. Protokollat om Talsmand	4
4. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	5
5. Protokollat om Deltid	11
6. 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	12
7. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	14
8. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	16
9. Protokollat om Overførsel af ferie	18
10. Protokollat om Særligt tillæg for nyoptagne virksomheder	19
11. Protokollat om Reservebesætning	21
12. Protokollat om Styr mænd	22

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



# SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

## PROTOKOLLAT

om

### Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser § 4.

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 § 4 følgende som afsnit 3:

*”Ændring pr. den 1. juni 2023:*

*Bidraget udgør i alt 12,0 % af lønnen. Lønmodtageren betaler 2,0 % af bidraget og arbejdsgiveren 10,0 % af bidraget.*

Herefter bliver afsnit 3 til afsnit 4 og så fremdeles.

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



# SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

## PROTOKOLLAT

om

### Lønforhold og betalingssatser

#### § 3. Månedshyre (beløbet er inklusiv tillæg i henhold til § 3a)

Pr. 1. marts 2023 udgør månedshyren	kr. 32.400
Pr. 1. marts 2024 udgør månedshyren	kr. 33.300

#### §3a. Overarbejde

Pr. 1. marts 2023 udgør overarbejdssatsen	kr. 104,22 pr. time
Pr. 1. marts 2024 udgør overarbejdssatsen	kr. 107,35 pr. time

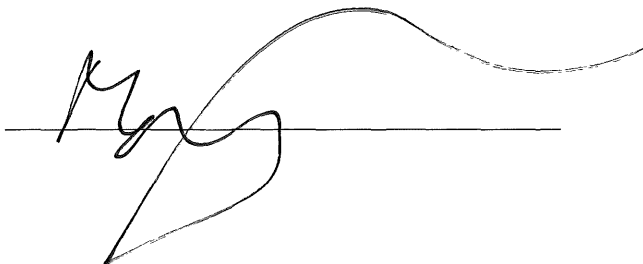
#### § 3, stk. 2. Særligt tillæg

Tillægget udgør pr. 1. marts 2024 kr. 2.400 om måneden

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



**OVERENSKOMST FOR SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 3**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Talsmand**

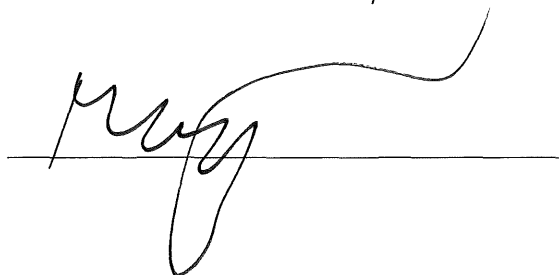
Parterne er enige om at tilføje et nyt stk. 4 i overenskomstens § 10:

**"Stk. 4.**

*Hvis arbejdsgiveren indkalder talsmanden til møder i forbindelse med dennes rolle som talsmand, udgør den tid, der medgår til mødet, arbejdstid."*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI



For Lederne Søfart



**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 Lederne Søfart 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 overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser 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 overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag 4 i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser.

**§ 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 Skibsførere på Havnebusser, jf. dog stk. 3.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser, 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:

<b>Litra</b>	<b>Oplysning</b>	<b>Hvordan gives oplysningen?</b>	<b>Frist</b>
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 udbetalingsfrister.	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 overenskomstens 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 II og Lederne Søfart 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 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Deltid**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 2b. deltidsbeskæftigelse ændres til:

***”§ 2b. Deltidsbeskæftigelse***

*Virksomheden kan antage medarbejdere til deltidsarbejde.*

*Aflønning sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstbestemmelser, således at der ikke må ydes disse medarbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi deres arbejdstid er kortere end den normale.*

*Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede i forbindelse med etablering af deltidsarbejde.*

*Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 og højst 30 timer.*

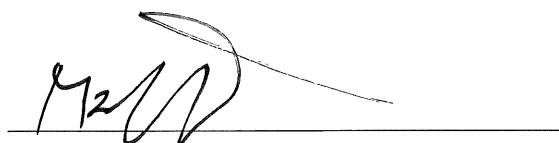
*Ved ansættelse af deltidsarbejdere udarbejdes en ansættelseskontrakt, hvoraf vedkommendes ansættelsesform består. Betaling for overarbejde ydes kun til deltidsbeskæftigede medarbejdere, i det omfang overarbejdet rækker ud over den til en hver tid gældende normerede arbejdstid for fuldtidsansatte.*

*Deltidsbeskæftigede kan indgå i en turnusordning, forudsat at den ugentlige arbejdstid er mindst 15 og højst 30 timer.”*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



**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 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. 2 i § 5* i overenskomsten for Skibsførere for Havnebusser 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.*

*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".*

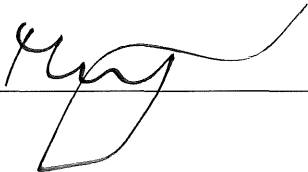
*For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."*

Herefter bliver nuværende § 5, stk. 2 til stk. 3 og så fremdeles.

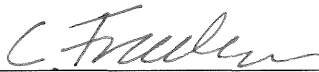
København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen**

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

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at der som *nyt sidste afsnit i § 4* i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser, indsættes følgende tekst:

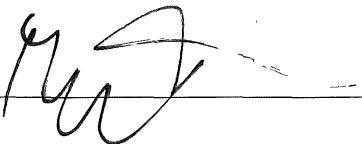
**"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning**

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

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

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Lederne Søfart



---

PROTOKOLLAT

om

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er overenskomstparterne enige om, at barselsbestemmelsen i Overenskomst for skibsførere på havnebusser skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Overenskomst for skibsførere på havnebusser § 8 tilføjes følgende:

”§ 8

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

***Stk. 1.***

*Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).*

*Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.*

*Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.*

***Stk. 2.***

*Under samme betingelser betales der til den anden forælder i indtil 2 uger fuld løn i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).*

***Stk. 3.***

*Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.*

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

*Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.*

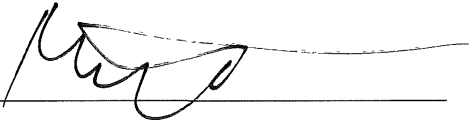
*Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.*

*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.”*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---

## SKIBSFØRERE PÅ HAVNEBUSSE

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

### PROTOKOLLAT

om

### Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser Bilag 1, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser, Bilag 1. Ferie, § 3, andet afsnit samt tredje afsnit erstattes af følgende:

*"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.*

*Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Særligt tillæg for nyoptagne virksomheder**

I overenskomsten for Skibsførere på Havnebusser, "Bilag 4. Nyoptagne virksomheder", ændres stk. 1, afsnit 2-5 under overskriften "Optrapning af særligt tillæg" til følgende:

*"Virksomhederne kan i den ferieberettigede løn, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende særlige tillæg, jf. § 3, stk. 2, fraregnet kr. 830 (fra 1. marts 2024 kr. 1.480).*

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale særligt tillæg efter § 3, stk. 2, fraregnet kr. 830 (fra 1. marts 2024 kr. 1.480), samt særligt tillæg efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde særlige tillæg efter § 3, stk. 2.*

*For så vidt angår de kr. 830 (fra 1. marts 2023 kr. 1.480) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

- Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til Lederne Søfart om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 25 % af kr. 830 (fra 1. marts 2023 kr. 1.480)*
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 50 % af kr. 830 (fra 1. marts 2023 kr. 1.480)*
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 % af kr. 830 ((fra 1. marts 2023 kr. 1.480)*

- *Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 100 % af kr. 830 (fra 1. marts 2023 kr. 1.480)*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Lederne Søfart



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Reservebesætning**

Overenskomstparterne er enige om at udvide muligheden for at bruge reservebesætning fra 10 pct. af vagterne til 20 pct. af vagterne i en turnusperioden. Baggrunden for udvidelsen er at give arbejdsgiver en bedre mulighed for at håndtere ferieperioder, sygdom, orlov, spidsbelastninger, ekstraordinær drift evt. pålagt af trafikselskabet, sæsonudsving og lignende.

Parterne er derfor enige om, at § 2a ændres til følgende:

**”§ 2a. Reservebesætning**

*Der kan anvendes timelønnede beskæftigede, der alene fungerer som tilkaldereserve og med en lavere ugentlig arbejdstid end 37 timer. Disse aflønnes forholdsmæssigt efter deres mindre arbejdstid. Reservebesætningen skal opfylde Søfartsstyrelsens regler vedrørende krav til søfartsbevis m.v. Der kan maksimalt anvendes reservebesætning til 20 pct. af vagterne i en turnusperiode. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede i forbindelse med brug af reservebesætning.”*

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Styrmænd**


Parterne er enige om at undersøge muligheden for, at styrmænd bliver omfattet af overenskomsten for Skibsførere.

Parterne er enige om, at undersøgelsen skal være færdig inden den 1. marts 2024.

København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst II v/DI

For Lederne Søfart



---



---