

TILSYNSFUNKTIONÆROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Tilsynsfunktionæroverenskomsten 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
1. Protokollat om pensionssatser	3
2. Protokollat om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	4
3. Protokollat om anbefaling af øget screening af natarbejde	6
4. Protokollat om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	7
5. Protokollat om nye regler og rammer vedrørende natarbejde	8
6. Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	10
7. Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	12
8. 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 ferieafholdelsestidspunktet	14
9. Protokollat om pensionsoverførsel	16
10. Protokollat om ændring af opsigelsesvarsler	17
11. Protokollat om ændring af bestemmelser om barsel samt forhøjelse af pensionsbidrag	18
12. Protokollat om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	21
13. Protokollat om samarbejdsfonden	22
14. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	23
15. Protokollat om lønforhold og betalingsbetinger	25
16. Protokollat om særlig opsparing til nyoptagne virksomheder	27
17. Protokollat om arbejdsgruppe om forenkling og modernisering af lønbestemmelserne	29

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet

M. Paulsen

H. Agn

E. M. Jensen

PROTOKOLLAT

om

pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i overenskomstens § 20, stk. 2.

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

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 15. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således indsættes der i overenskomstens § 20, stk. 2, et nyt afsnit 2 med følgende ordlyd:

"Pr. 15. juni 2023

Pensionsbidraget udgør i alt 12,00 pct. Af det samlede bidrag udgør medarbejderens bidrag 2,0 pct. og arbejdsgiverens 10,0 pct."

Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3, osv.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet






PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder i branchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Tilsynsfunktionæroverenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde inden for branchen.

DIO II og Serviceforbundet er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af ansøgning fra NFA er aftalt et tilsvarende forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fælles projekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

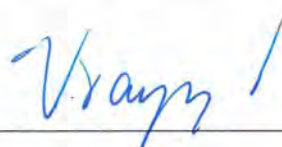
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

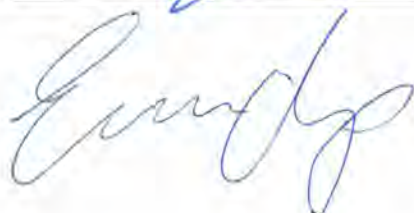
Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

**udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om
natarbejde**


Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DIO II og 3F Transport vedrørende uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, træder parterne sammen med henblik på tilretning og implementering af arbejdet på Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

Regler og rammer vedrørende natarbejde

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

I Tilsynsfunktionæroverenskomsten indsættes et nyt Protokollatm 16 med følgende tekst:

"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.*

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.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid 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 Serviceforbundet 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 16 indsættes følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

"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 § 15, 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."


Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet





PROTOKOLLAT

om

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

DIO II (SBA) og Serviceforbundet 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 Tilsynsfunktionæroverenskomsten 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.

Efter andet afsnit i Bilag 1 Ansættelsesbeviser, indsættes en anmærkning, hvoraf følgende fremgår:

"Anmærkning:

Henvisningen til lov om ansættelsesbeviser og EU-direktivet om ansættelsesbeviser vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt "

Efter sidste afsnit i Bilag 1 Ansættelsesbeviser, indsættes følgende anmærkning:

"Anmærkning:

Ovenstående fravigelse af ansættelsebevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov."

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

J. Paulsen

E. Jensen

For Serviceforbundet

K. Lang

PROTOKOLLAT

om

pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

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

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 den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

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

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

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

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

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 20 indsættes et nyt stk. 3 med følgende tekst:

”Stk. 3. 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.”

Det nuværende stk. 3 bliver stk. 4 osv.

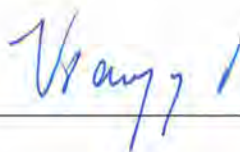
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For Serviceforbundet



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 ferieafholdelsestidspunktet

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. 5 i § 17 i Tilsynsfunktionæroverenskomsten 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. Dette er relevant for funktionær lignende ansættelsesforhold, jf. § 8".

Nuværende stk. 5 bliver herefter til et nyt stk. 6.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

pensionsoverførsel

I Tilsynsfunktionæroverenskomsten indsættes et nyt stk. 6 i § 20 Pension med følgende ordlyd:

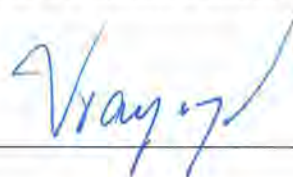
"Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger,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

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

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

ændring af opsigelsesvarsler i § 10, stk. 1

Partner er enige om, at opsigelsesvarslerne i overenskomstens § 10, stk. 1, ændres til:

Fra medarbejder

Første 3 måneder = 7 dages varsel

Efter 3 måneder = 14 dages varsel

Fra virksomhed

Første 3 måneder = 14 dages varsel


Efter 3 måneder = 3 måneders varsel

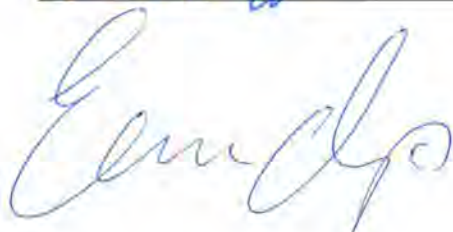
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet







PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelsen om barsel samt forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 15 skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til den 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 Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 15 tilføjes følgende:

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

Stk. 1 Barsel

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: barselsorlov).

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

Hvis arbejdsgiveren ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 2 Den anden forælder

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

Stk. 3 Adoptanter

Til den ene adoptant betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse ("barselsorlov"), under samme betingelser som i stk. 1.

Til den anden adoptant betales løn i indtil 2 uger ("fædreorlov"), under samme betingelser som i stk. 1.

Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

Stk. 4

Lønnen efter stk. 1, 2 og 3 svarer til den faktiske optjening inden for de sidste 3 lønperioder inden barselsorlovens start, dog max pr. 15. marts 2023 kr. 141,00, og pr. 15. marts 2024 kr. 146,75.

Stk. 5

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.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Arbejdsgiveren kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 6

Der tilkommer den kvindelige medarbejder fuld løn ved fravær på grund af graviditetsbetinget forfald.

Stk. 7

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales."

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelsen om forhøjet pensionsbidrag i Tilsynsfunktionær-overenskomstens nuværende § 16, stk. 6, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående tilføjes der et nyt stk. 8 med følgende ordlyd:

"Stk. 8 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers orlov efter 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>


For deltidsansatte medarbejdere beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag."

Nummereringen af overenskomstens øvrige bestemmelser konsekvensrettes.

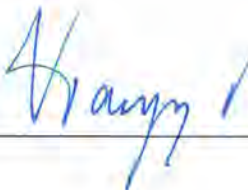
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO II og Serviceforbundet.

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

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

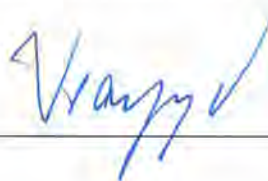
Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

Tilsynsfunktionærernes Samarbejdsfond


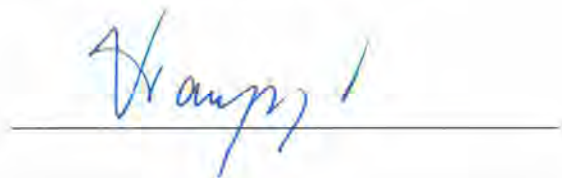
Parterne er enige om, at Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 35, første afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Virksomhederne indbetaler 30 øre pr. præsteret arbejdstime til Tilsynsfunktionærernes Samarbejdsfond. Fra 15. juli 2023 indbetales 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet



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 andet afsnit i stk. 1 i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 24 med følgende ordlyd:

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

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.

Der indsættes som nyt stk. 8 i § 24 med følgende ordlyd:

"Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering."

Nuværende stk. 8 bliver til stk. 9, osv.

Som ny § 24, stk. 7, 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 Serviceforbundet. På virksomheder med spredte lokationer 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. 7 bliver herefter til stk. 8, osv.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT
om
Lønforhold og betalingssatser

Normal timeløn

Pr. 15. marts 2023 stiger normaltimelønnen til kr. 145,53,
Pr. 15. marts 2024 stiger normaltimelønnen til kr. 151,28

Grundtimeløn

Pr. 15. marts 2023 stiger grundtimelønnen til kr. 122,39,
Pr. 15. marts 2024 stiger grundtimelønnen til kr. 126,81

§ 6 Præstationsløn

Pr. 15. marts 2023 stiger præstationslønnen til kr. 159,11,
Pr. 15. marts 2024 stiger præstationslønnen til kr. 164,86

§ 8, stk. 2 Særlige tillæg

Aftentillæg stiger pr. 15. marts 2023 til 16,42 kr., og pr. 15 marts 2024 til 16,99.

Nattillæg stiger pr. 15. marts 2023 til 21,37 kr., og pr. 15 marts 2024 til 22,12.

§ 8, stk. 4

Tillægget stiger pr. 15. marts 2023 til kr. 4,71, og pr. 15. marts 2024 til kr. 4,88.

§ 20 Fritvalgskonto

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

Derudover er parterne enige om, at § 8, stk. 3, om tillæg for patruljetjeneste udgår. § 8, stk. 6, om skurtillæg udgår ligeledes.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsopsparing for nyoptagne virksomheder

I Tilsynsfunktionæroverenskomstens "Protokollat 14 – Optrapning for nyoptagne virksomheder" ændres pkt. a), nr. 2-4, under overskriften "Optrapning af fritvalgslønkonto" til følgende:

"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 23, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 23, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 23.


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:

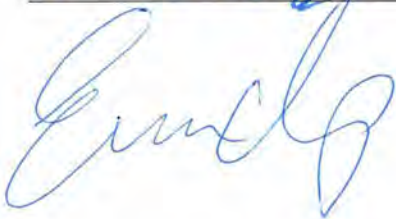
- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.*
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.*
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.*
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto."*

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

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For Serviceforbundet



PROTOKOLLAT

om

arbejdsgruppe om forenkling og regelsanering af tilsynsfunktionæroverenskomsten

Parterne er enige om, at det nuværende Protokollat 15 erstattes med følgende:

"Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden med henblik på en forenkling og en regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten.

Der skal ved denne redigering ikke ske materielle/retlige ændringer i overenskomsten, men den alene skal sikre den bedst mulige forståelse af formuleringerne i overenskomsten."

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet

