

LETBANEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i Forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsten for en 3-årig periode fra 1. marts 2025 til og med 29. februar 2028.

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.

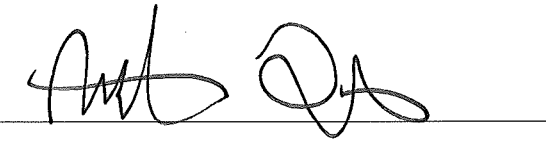
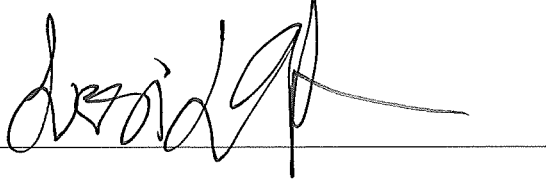
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Lønforhold og betalings satser
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Seniorordning
4. Protokollat om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
5. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
6. Protokollat om Organisationsaftale vedrørende organisering af Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)
7. Protokollat om Databeskyttelse
8. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
9. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning
10. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
11. Protokollat om Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter
12. Protokollat om Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond
13. Protokollat om Løn under sygdom
14. Protokollat om Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom
15. Protokollat om Ændring af fridøgnslængde og delte vagter
16. Protokollat om Fritvalgskonto
17. Protokollat om Fritvalgskonto for nyoptagne virksomheder
18. Protokollat om U/A-tid

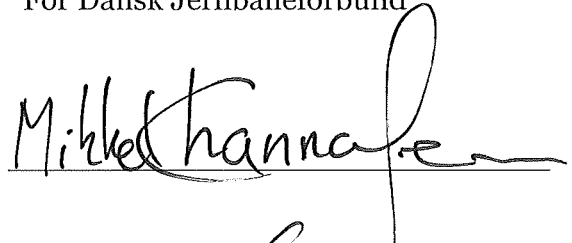
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



LETBANEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 3, stk. 5 U/A tid

Betalingen forhøjes til:

kr. 16,80 pr. 1. maj 2025

kr. 17,18 pr. 1. marts 2026

kr. 17,55 pr. 1. marts 2027

§ 4, stk. 3 Lønninger

Basislønnen for letbaneførere pr. måned forhøjes til:

kr. 27.365 pr. 1. marts 2025

kr. 28.126 pr. 1. marts 2026

kr. 28.848 pr. 1. marts 2027

§ 5 Overarbejde

Stk. 1 Opgørelse og betaling

Betaling for overtid for de første 5 timer pr. uge for timelønnede og for de første 23 timer pr. måned for månedslønnede forhøjes til:

kr. 81,12 pr. 1. maj 2025

kr. 83,56 pr. 1. marts 2026

kr. 86,06 pr. 1. marts 2027

Overarbejde herudover forhøjes til:

kr. 162,24 pr. 1. maj 2025

kr. 167,10 pr. 1. marts 2026

kr. 172,12 pr. 1. marts 2027

§ 6. Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

Betaling for arbejde imellem kl. 17.00 og 06.00 forhøjes til:

kr. 35,06 pr. 1. maj 2025

kr. 36,28 pr. 1. marts 2026

kr. 37,55 pr. 1. marts 2027

Betaling ved manglende varsel forhøjes til:

kr. 43,81 pr. 1. maj 2025
kr. 45,34 pr. 1. marts 2026
kr. 46,93 pr. 1. marts 2027

Stk. 2 Lørdage, søn- og helligdage

Betaling for arbejde på lørdage og søn- og helligdage forhøjes til:

kr. 38,17 pr. arbejdstime pr. 1. maj 2025
kr. 39,51 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2026
kr. 40,89 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2027

Betaling for arbejde på helligdage efter helligdagsloven forhøjes til:

kr. 61,61 pr. arbejdstime pr. 1. maj 2025
kr. 65,84 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2026
kr. 68,14 pr. arbejdstime pr. 1. marts 2027

Stk. 3 Delte vagter

Betaling for arbejde på delte vagter forhøjes til:

kr. 139,94 pr. arbejdsdag pr. 1. maj 2025
kr. 144,84 pr. arbejdsdag pr. 1. marts 2026
kr. 149,91 pr. arbejdsdag pr. 1. marts 2027

§ 7. Fritvalgskonto

For medarbejdere, der er uddannet som letbanefører:

Pr. 1. juni 2025 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto. Stigningen kommer fra konvertering af kvalifikationstillæg.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

For medarbejdere, der er under uddannelse som letbanefører:

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 8,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

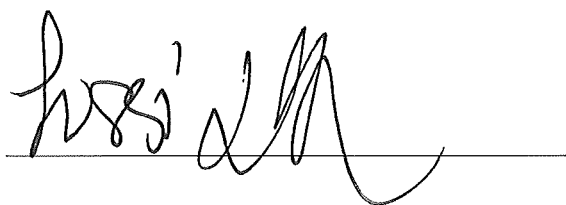
§ 8. Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point., således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

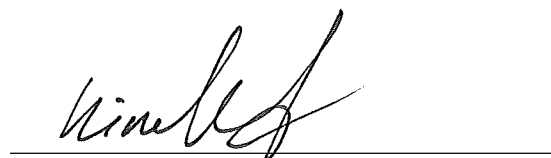
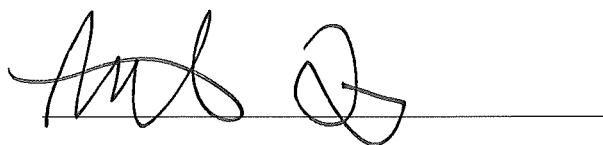
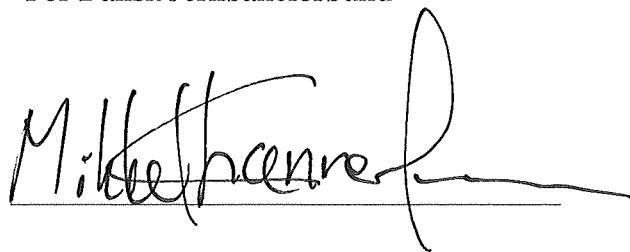
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Letbaneoverenskomstens § 12, stk. 3, til følgende:

”Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.”

Derudover ændres den nuværende § 13 **”Børns hospitalsindlæggelse”**, til § 12, stk. 7.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Letbaneoverenskomstens § 12 til følgende:

”Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Letbaneoverenskomstens § 13, med et nyt stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 13 – Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

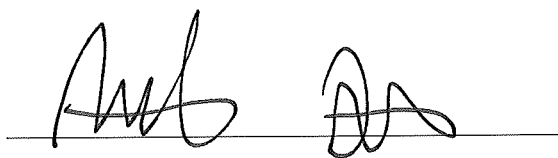
Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.”

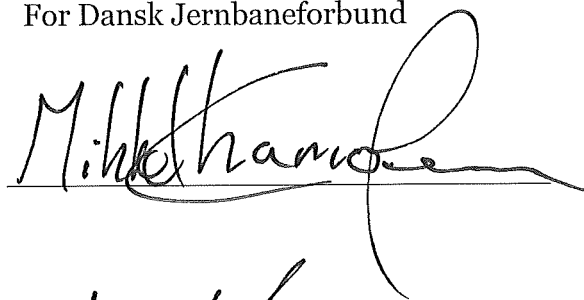
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For Dansk Jernbaneforbund





PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Letbaneoverenskomstens § 15 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via medarbejderens fritvalgskonto, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Letbaneoverenskomstens § 15 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 15:

”§ 15. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1. Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens fritvalgskonto*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 8, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgskontoen. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens fritvalgskonto. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på

fritvalgskontoen eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når medarbejdere afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalgskontoen ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på fritvalgskonto opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2.

Stk. 3. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgskonto og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4. Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

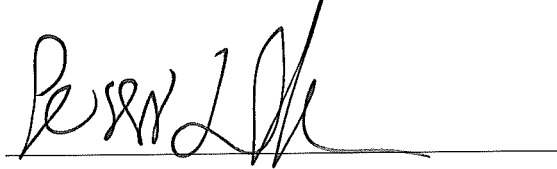
Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for feriefridage i øvrigt, jf. §§ 10.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

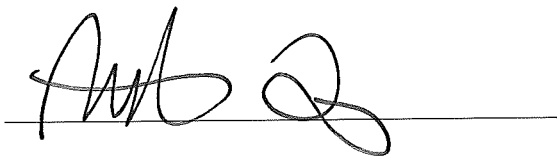
DI garanterer for beløbenes udbetaling.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

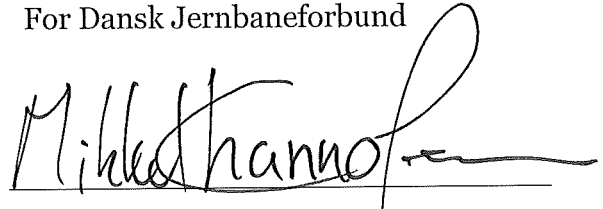


Per Steen Loh



Anette Q

For Dansk Jernbaneforbund



Mikkel Henningsen



Lisbeth

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og Dansk Jernbaneforbund skrives ind i Letbaneoverenskomsten som et bilag med følgende tekst:

”Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

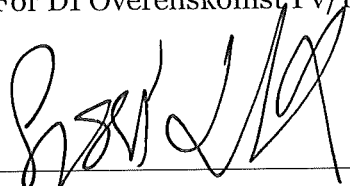
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

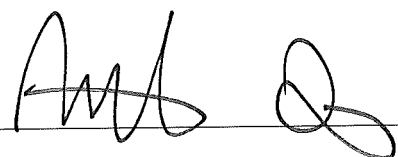
Transportudgiften dækkes af forbundet.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

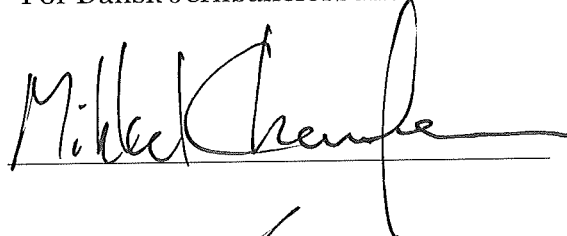
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For Dansk Jernbaneforbund





PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Letbaneoverenskomstens §§ 14 og 14a.

Der er enighed om, at § 14a i Letbaneoverenskomsten udgår, og at § 14 affattes på følgende måde:

”§ 14 Barsel

Stk. 1

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

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

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

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

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 24.

Stk. 2

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

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 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 (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren samme løn, som den overdragende forælder ville have fået, jf. stk. 1-3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren samme løn, som den overdragende forælder ville have fået, jf. stk. 3.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 14, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen i stk. 1 og stk. 2 svarer til grundtimelønnen uden yderligere tillæg.
Lønnen i stk. 3 og stk. 4 svarer til fuld løn.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling:	5 uger	5 uger	5 uger	5 uger

Skal bruges inden 52 uger	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

ooOoo

I Letbaneoverenskomstens § 8, stk. 3 erstattes det hidtidige afsnit med overskriften "Pension under 10 ugers orlov" af et nyt afsnit, der affattes således:

"Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 14, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 14, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

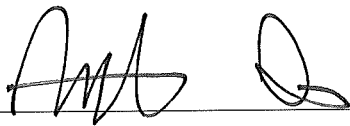
	<i>Pr. time</i>	<i>Pr. måned</i>
<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>kr. 18,45</i>	<i>kr. 2.957,00</i>
<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>kr. 3,69</i>	<i>kr. 592,00</i>
<i>Samlet bidrag</i>	<i>kr. 22,14</i>	<i>kr. 3.549,00</i>

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

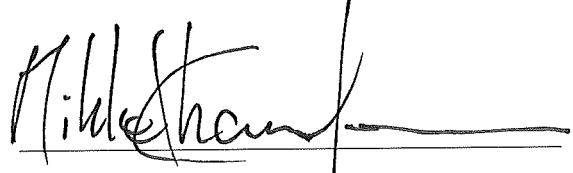
København, den 11. marts 2025

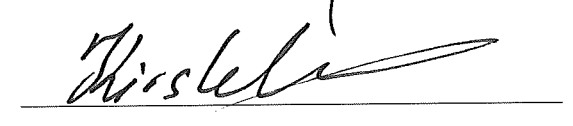
For DI Overenskomst I v/DI





For Dansk Jernbaneforbund





PROTOKOLLAT

om

**Organisationsaftale vedrørende organisering af
Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)**

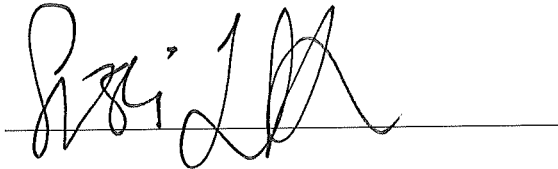
Dansk Industri og 3F Transport har i 2025 indgået en organisationsaftale om etablering af Samarbejdstjenesten om Arbejdsmiljø og Trivsel (START). START er en fælles konsulenttjeneste, der har til formål at understøtte virksomheder i deres indsats med at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter, jf. protokollat 14 og 15 til Fællesoverenskomsten 2025-2028.

Dansk Industri og Dansk Jernbaneforbund er enige om, at en eventuel START-konsulenttjeneste skal finansieres af Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond (JSU). Parterne er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er midler i JSU til at etablere en START-konsulenttjeneste, men at tjenesten kan være relevant, hvis det på sigt bliver muligt at kunne etablere en START-konsulenttjeneste inden for midlerne i JSU.

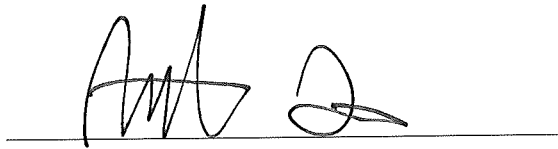
På denne baggrund bemyndiges bestyrelsen i JSU til at træffe beslutning om at etablere en START-konsulenttjeneste for virksomheder, der er organiseret i Dansk Industri og omfattet af en overenskomst indgået mellem Dansk Jernbaneforbund og DI Overenskomst I (JA).

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

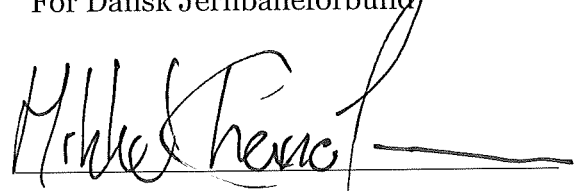


A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Søren L. M.', written over a horizontal line.



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

For Dansk Jernbaneforbund



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



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

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

På baggrund af resultatet af udvalgsarbejdet om reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven, er parterne enige om, at indsætte et nyt bilag * i Letbaneoverenskomsten, der indeholder nedenstående tekst.

”Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

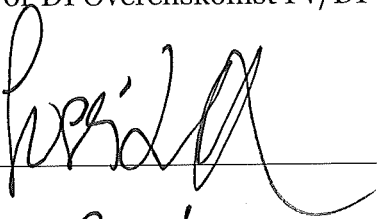
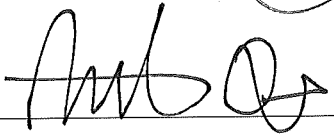
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

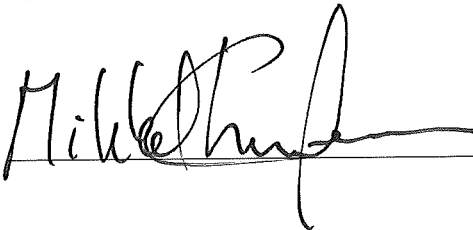

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst I/DI Overenskomst II og Dansk Jernbaneforbund.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI

For Dansk Jernbaneforbund

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Letbaneoverenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Dansk Jernbaneforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Letbaneoverenskomsten, under

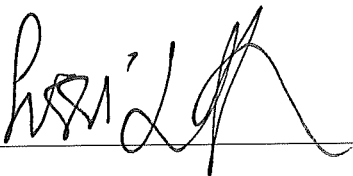
overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

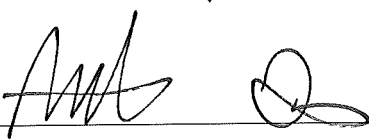
I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk Jernbaneforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk Jernbaneforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”


København, den 11. marts 2025


For DI Overenskomst I v/DI





For Dansk Jernbaneforbund





PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Letbaneoverenskomstens § 8 om "Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning" med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at administrere for både virksomheder og medarbejdere. Parterne er i den forbindelse enige om, at ændringen skal bestå i, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet ikke skal ske med et fast kronebeløb, men derimod efter en fast procentsats.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Letbaneoverenskomstens § 8 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om "Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning":

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

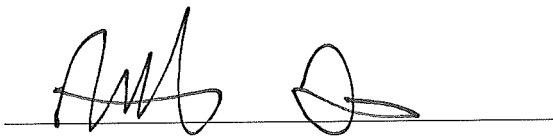
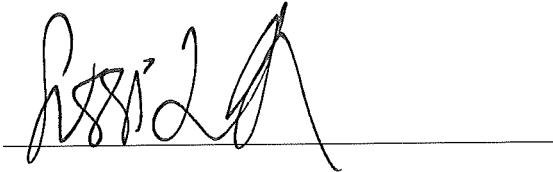
Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen."

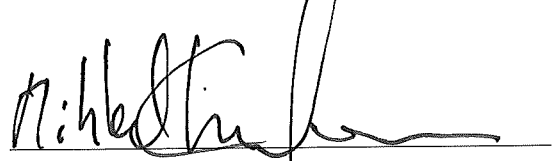
Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

Dansk Jernbaneforbund og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse

af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

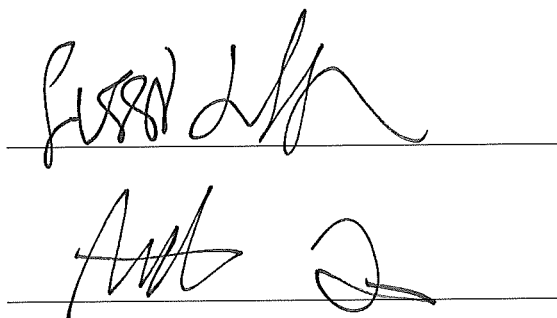
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men Dansk Jernbaneforbund og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

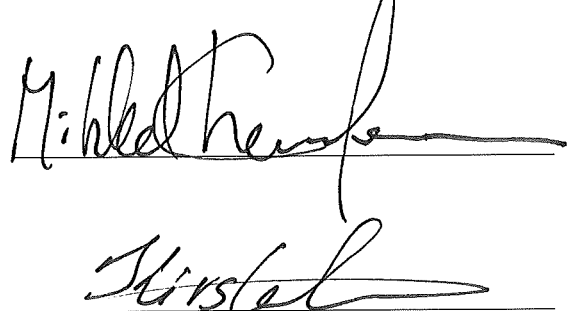
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over horizontal lines. The first signature is a cursive name starting with 'L' and ending with 'n'. The second signature is a cursive name starting with 'A' and ending with 'n'.

For Dansk Jernbaneforbund



Two handwritten signatures are written over horizontal lines. The first signature is a cursive name starting with 'M' and ending with 'n'. The second signature is a cursive name starting with 'S' and ending with 'n'.

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Jernbaneforbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at Dansk Jernbaneforbund påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af Dansk Jernbaneforbund. Parterne drøfter efterfølgende, hvorledes ordningen kan administreres via parternes fælles fond, Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond, herunder udbetalingstermin mv.

Som et *nyt stk. 3* tilføjes i Letbaneoverenskomsten § 24:

”Stk. 3. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Jernbaneforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

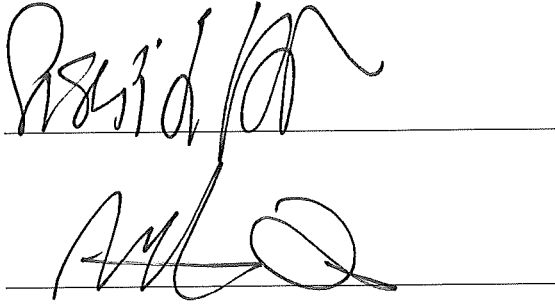
Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Dansk jernbaneforbund påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.”

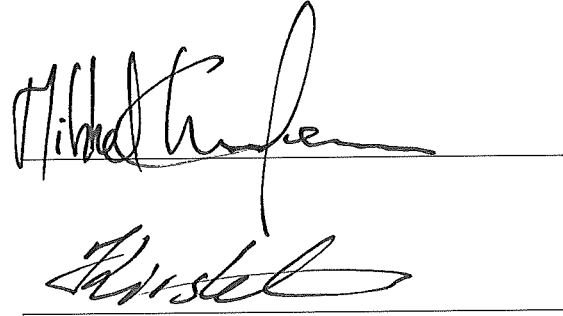
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive script that appears to read 'Poul Erik'. The bottom signature is a more stylized cursive script that appears to read 'Anders'.

For Dansk Jernbaneforbund



Two handwritten signatures are positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive script that appears to read 'Mikael Hansen'. The bottom signature is a cursive script that appears to read 'Børge'.

PROTOKOLLAT

om

Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond

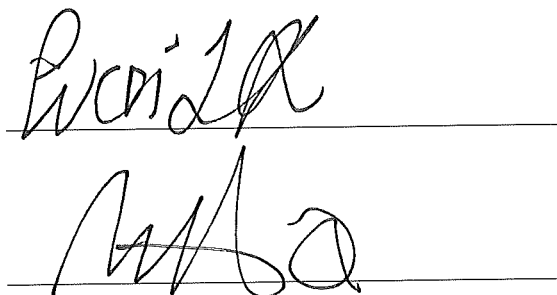
Parterne er enige om, at følgende nye overskrift "*Bidrag til fonden*" indsættes i teksten i Letbaneoverenskomsten Bilag 6, Tilslutning til Jernbaners Samarbejds- og Udviklingsfond, første afsnit.

Under overskriften indsættes og erstattes den eksisterende formulering med følgende formulering:

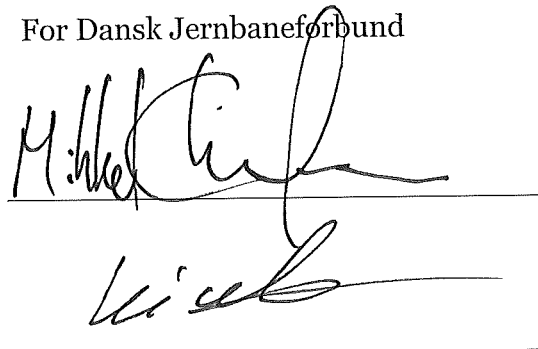
"Virksomheder omfattet af Letbaneoverenskomsten imellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund tilføjer kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Letbaneoverenskomstens § 11, stk. 1, 1. punktum, ændres fra:

"Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 70 dage regnet fra første hele fraværsdag."

til følgende tekst:

"Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 84 dage regnet fra første hele fraværsdag."

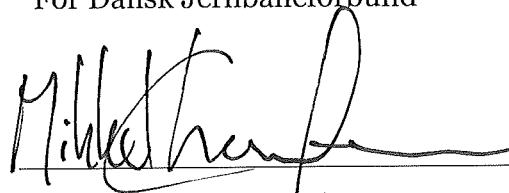
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i Letbaneoverenskomstens § 11, stk. 1, har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 35 kalenderdage efter den forudgående fraværsperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

Der er på baggrund her af mellem parterne enighed om at ændre Letbaneoverenskomstens § 11, stk. 1, 1. afsnit fra følgende:

"Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode."

Til følgende tekst:

"Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

Ved yderligere sygefravær indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Der er endvidere enighed mellem parterne om, at der i § 17, stk. 3, indsættes som nyt første og andet afsnit:

"En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 11, stk. 1. Hvis

medarbejderen bliver syg igen indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsgang i den første fraværperiode.

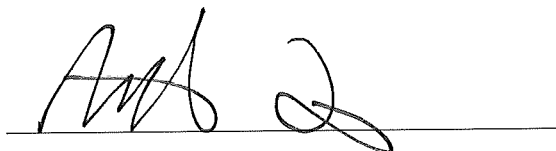
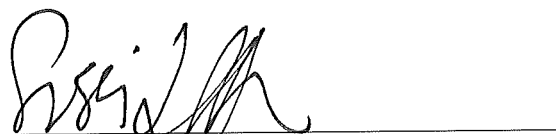
Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse”.

Andet afsnit bliver herefter tredje afsnit.

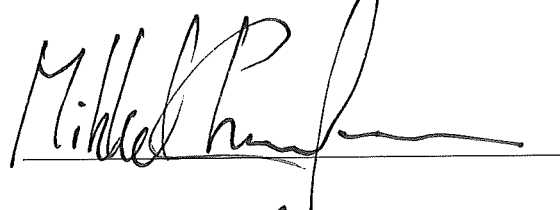
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsgang er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af fridøgslængde og delte vagter

Parterne er enige om, at følgende ordlyd i Letbaneoverenskomstens § 3, stk. 8, 3. og 4. sætning ændres fra:

"En fridag udgør 40 timer. Dobbeltfridage udgør 60 timer"

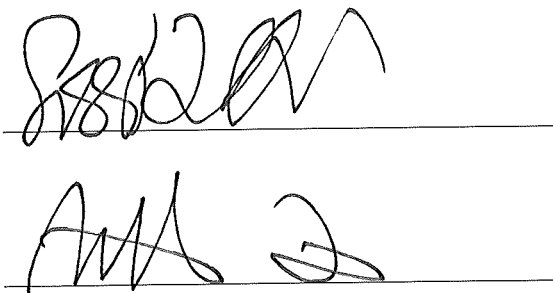
Ændres til:

"En fridag udgør 36 timer. Dobbeltfridage udgør 60 timer, men der kan individuelt aftales dobbeltfridage på mindst 56 timer".

Parterne er derudover enige om at Letbaneoverenskomstens § 3, stk. 4 "Delte vagter" samt § 6, stk. 3 "Delte vagter" udgår af overenskomsten.

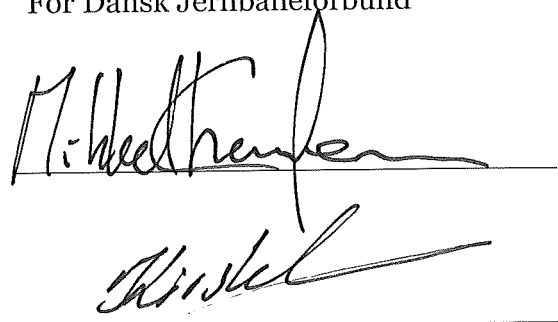
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a stylized, cursive name. The bottom signature is also cursive and appears to be a different name.

For Dansk Jernbaneforbund



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive name. The bottom signature is also cursive and appears to be a different name.

LETBANEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto

Parterne er enige om at konvertere en del af kvalifikationstillægget i Letbaneoverenskomstens § 4, stk. 3 til bidrag til Fritvalgskontoen således, at denne stiger med 2 % for medarbejdere, der er uddannet som letbanefører. For letbaneførere i København foretages endvidere en ændring i stedtillægget.

Kvalifikationstillægget udgør pr. 1. juni 2025 følgende:

	Kroner pr. mdr.
Kvalifikationstillæg	5.225

Stedtillægget udgør for København pr. 1. juni 2025 følgende:

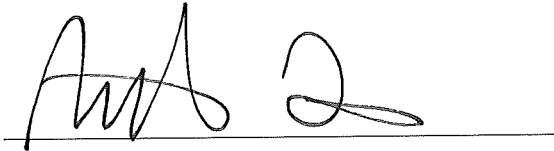

	Kroner pr. mdr.
Stedtillæg	672

Indbetalingen til Fritvalgskontoen i overenskomstens § 7, stk. 1 forhøjes pr. 1. juni 2025 med 2,0 pct. point fra 7,0 % til 9,0 %, jf. bilag 1, Lønblade. Indbetalingen forhøjes alene for medarbejdere, der er uddannet som letbanefører, mens bidraget til Fritvalgskontoen for letbaneførere under uddannelse fortsat er 7,0 %.


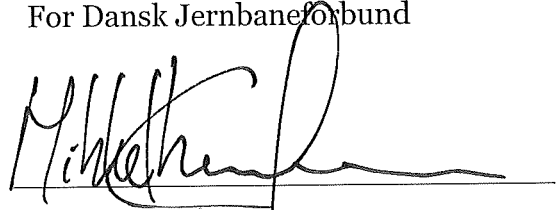
Protokollatet træder i kraft den 1. juni 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For Dansk Jernbaneforbund



PROTOKOLLAT

om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Letbaneoverenskomstens bilag 7, stk. 1, ”Optrapning af bidrag til fritvalgskonto”.

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder, der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 7.

Parterne er enige om at erstatte teksten i stk. 1 ”Optrapning af bidrag til fritvalgskonto” i Letbaneoverenskomstens bilag 7 ”Nyoptagne virksomheder” med følgende tekst:

”Stk. 1 – Optrapning af bidrag til fritvalgskonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 7, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 7, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 7, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 7.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.).

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre Fra 1. marts 2026	3,0 % 3,50 %
Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre Fra 1. marts 2026	4,50 % 5,25 %
Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre Fra 1. marts 2026	6,0 % 7,0 %

5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Der er enighed om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse, skal tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til Fritvalgskontoen.

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskonto, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger over 6 % (fra 1. marts 2026 7 %) i medarbejderens løn, Fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgskonto. Medarbejderen oplever således ikke en lønnedgang.

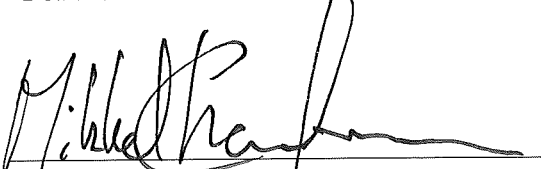
Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. kan betales til fritvalgskonto. Optrapningen sker over 3 år.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI




For Dansk Jernbaneforbund




PROTOKOLLAT

om

U/A tid

Parterne er enige om, at teksten i Letbaneoverenskomstens § 3, stk. 5 om U/A tid ændres til følgende:

”For arbejde udført mellem kl. 17.00 og 06.00, ydes tillæg pr. time på:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 15,93,	kr. 16,39

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00 kan der efter aftale med den enkelte medarbejder i stedet ydes 3 timers frihed (U/A timer).

Såfremt der indgås aftale om honorering i form af frihed med den enkelte medarbejder, kan friheden af virksomheden anvendes til at nedsætte og/eller udligne normtiden i turnus”.

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For Dansk Jernbaneforbund



