



Overenskomstforhandlinger 2025
mellem
DSB SOV med tilhørende datterselskaber
og
AC-ORGANISATIONERNE I DSB

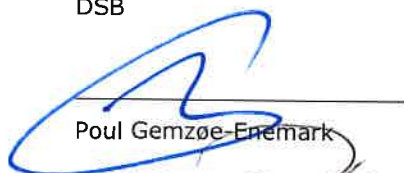
Parterne har indgået aftale om fornyelse af overenskomsten mellem DSB SOV og AC-ORGANISATIONERNE I DSB for en 3-årig periode. Parterne er enige om, at nedenstående protokollater udgør fornyelsen af nærværende overenskomst:

1. Protokollat om børns sygdom
2. Protokollat om ledsagelse af nærtstående
3. Protokollat om børnebørns omsorgsdage
4. Protokollat om databeskyttelse
5. Protokollat om barsel
6. Protokollat om lønregulering og overgang til minimalløn
7. Protokollat om pensionssatser
8. Protokollat om Fritvalgs Lønkonto
9. Protokollat om vederlag til TR
10. Protokollat om infomøde
11. Protokollat om uddannelsesrepræsentanter
12. Protokollat om procesaftale for deltid

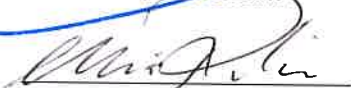
Der tages forbehold for godkendelse i respektive kompetente forsamlinger.

Den 11. marts 2025

DSB



Poul Gemzøe-Enemark

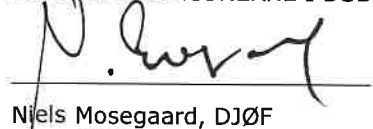


Mia Hartvig Dietrichsen



Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJØF



Jenny Anheberg Olesen



Martin Sun Larsen



Bo Jensen



PROTOKOLLAT 1
om
børns sygdom

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til fravær i forbindelse med barns sygdom.

Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag pr. 1. marts 2026.

Der tilføjes til bestemmelsen § 11, stk. 1, følgende:

Stk. 2.

Medarbejderen har ret til fravær med løn på barnets 3. sygedag med virkning fra 1. marts 2026.

Den 11. marts 2025

DSB



Poul Gemzøe-Enemark

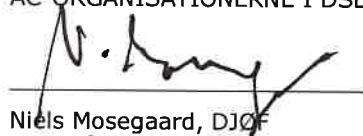


Mia Hartvig Dietrichsen

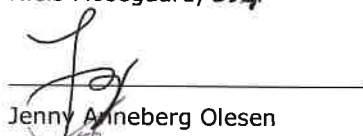


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJOF



Jenny Anneberg Olesen



Martin Sun Larsen



Bo Jensen

PROTOKOLLAT 2
om
ledsagelse af nærtstående

Der indsættes som nyt § 15a følgende:

§15a - 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 helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis 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 sin fritvalg.

Den 11. marts 2025

DSB



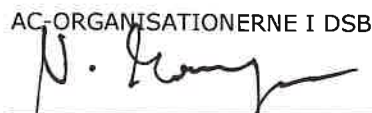
Poul Gemzøe Enemark



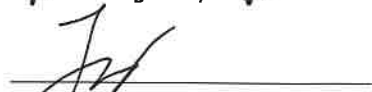
Mia Hartvig Dietrichsen



AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJOF



Jenny Anneberg Olesen





A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martin Sun Larsen".

Martin Sun Larsen

Thor Julius Larsen

Bo Jensen

PROTOKOLLAT 3
om
børnebørns omsorgsdage

Der indsættes som nyt § 12, stk. 3 følgende tekst.

"Stk. 3 – 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.

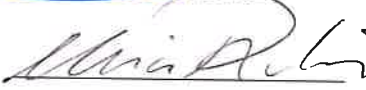
Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

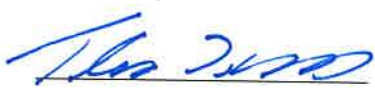
Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalg.

Den 11. marts 2025

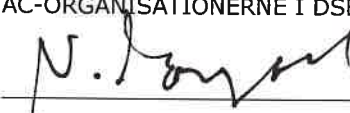
DSB

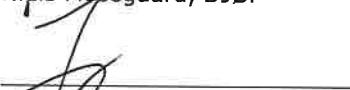

Poul Gemzøe Enemark

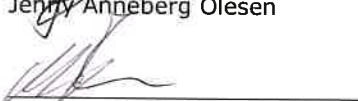

Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard, DJØF


Jenny Anneberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen

PROTOKOLLAT 4
om
databeskyttelse

Der indsættes et nyt bilag C

Bilag C: Protokollat om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

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.

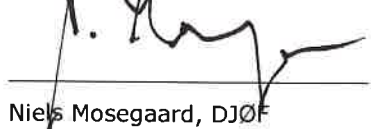
Den 11. marts 2025

DSB



Poul Gemzøe-Enemark

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJØF



A black ink signature, appearing to read "Mia Dietrichsen", written over a horizontal line.

Mia Hartvig Dietrichsen

A blue ink signature, appearing to read "Thor Julius Larsen", written over a horizontal line.

Thor Julius Larsen

A black ink signature, appearing to read "Jenny Anneberg Olesen", written over a horizontal line.

Jenny Anneberg Olesen

A black ink signature, appearing to read "Martin Sun Larsen", written over a horizontal line.

Martin Sun Larsen

A blue ink signature, appearing to read "Bo Jensen", written over a horizontal line.

Bo Jensen

PROTOKOLLAT 5

om

Barsel

Parterne er enige om at opdatere overenskomstens § 10 om barsel, så ordlyd og rettigheder er opdaterede i overensstemmelse med gældende lovgivning og samfundsudviklingen i øvrigt.

Sprogligt er "moderen" og faderen" ændret til "mor" og "den anden forælder". Desuden er "graviditetsorlov" som betegnelse udgået. Der er tilføjet forbedrede rettigheder for soloforældre og flerlingeforældre, ligesom der er tilføjet en mulighed for at overdrage orlov til henholdsvis sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer. Parterne har ligeledes aftalt at forbedre vilkårene for orlov i forbindelse med dødsfald for børn under 18 år.

Som følge heraf er der enighed om, at § 10 affattes på følgende måde, som i sin helhed erstatter den nuværende § 10:

§ 10 – Barsel

Ved graviditet, barsel og adoption henvises til gældende lovgivning med efterfølgende præciseringer og afvigelser, præciseret i skemaet anført i bilagene til overenskomsten.

Som hovedregel er løn under orlov betinget af, at arbejdsgiveren opnår ret til refusion af barselsdagpenge. Ved en ansats nedsatte dagpengeret nedsættes arbejdsgiverens lønforpligtelse med et tilsvarende beløb (se dog stk. 13).

Stk. 1.

Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, herunder i forbindelse med fertilitetsbehandling, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Orlov før fødsel

En gravid har ret til fravær med løn 6 uger før terminsdatoen.





Stk. 3.

Orlov før modtagelsen (adoption)

En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Stk. 4.

Orlov indtil 10 uger efter fødslen/modtagelsen

Mor har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter fødslen. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 8 uger. Mor har ret løn under orlov i op til 10 uger efter fødslen.

Mor kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær til far eller medforælder, til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Den anden forælder har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen.

Efter aftale med arbejdsgiver kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden de første 10 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselsloven holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 5.

Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen

Efter den 10. uge efter fødslen har mor ret til fravær i 32 uger. Mor har heraf ret til løn i 16 af de 32 uger.

Den anden forælder har ligeledes ret til fravær i 32 uger efter fødslen. Den anden forælder har heraf ret til løn i 16 uger.

Adoptanter har ligeledes ret til fravær i 32 uger efter fødslen. Adoptanter har heraf ret til løn i 16 uger.

Den anden forælder/medadoptant har ret til at placere de 16 ugers lønnede orlov inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet.



For børn født/modtaget pr. 1. juni 2025 eller senere ydes yderligere 2 uger med sædvanlig løn til fri fordeling mellem forældrene.

Stk. 6.

Soloforældre

Hvis barnet kun har én forælder på fødselstidspunktet (soloforælder), udvides retten til lønnet orlov med 10 uger.

Det samme gælder for adoptanter, hvis barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Betaling af fuld løn træder i kraft 1. marts 2026.

Stk. 7.

Flerlingeforældre og flerlingeadoptanter

Forældre til tvillinger eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) har ret til yderligere 10 ugers orlov med løn.

Flerlingeadoptanter, hvis børn er under 1 år på modtagelsestidspunktet, har ligeledes ret til yderligere 10 ugers orlov med løn.

Betaling af fuld løn træder i kraft 1. marts 2026.

Stk. 8.

Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En ansat der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselsloven, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftale.

Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat i DSB, når den udskudte/forlængede orlov afholdes.

Stk. 9.*Sorgorlov*

Hvis en forælder mister et barn under 18 år, eller barnet er dødfødt eller adoptanter, der mister deres adopterede barn, har forælderen ret til op til 26 ugers sorgorlov med løn, forudsat at DSB oppebærer fuld barselsdagpengerefusion.

Stk. 10.*Overdragelse til sociale forældre*

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

En social forælder kan modtage overdraget orlov i henhold til barselslovens bestemmelser herom. Dette er betinget af, at den ansatte har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældre lignende relation til et barn, f.eks. en stedforælder eller social medforælder. En social forælder har ret til løn i op til 26 uger under orlov.

Stk. 11.*Overdragelse til nærtstående familiemedlem*

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

Et nærtstående familiemedlem kan modtage orlov i henhold til barselslovens bestemmelser herom, hvis barnet har en solo forælder. Dette er betinget af, at den ansatte, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Et nærtstående familiemedlem har ret til løn i op til 18 uger under orlov.

Stk. 12.*Hospitalsindlæggelse*

Hvis barnet er indlagt på sygehus, og fraværsretten for barnets forældre forlænges i henhold til barselslovens regler herom, forlænges lønretten ligeledes i denne periode. Fraværsretten, og således lønretten, kan dog højst forlænges i 3 måneder.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'B' or similar character.

Stk. 13.*Løn*

Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Retten til løn under orlov efter disse bestemmelser er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke:

1. under fravær
2. under almindelig graviditetsorlov i 5. og 6. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barselslovens beskæftigelseskrav.
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

Stk. 14.*Lønberegning*

Lønnen under orlov beregnes på samme måde som løn under sygdom.

Stk. 15.*Pensionsbidrag*

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiverbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis de 32 ugers orlov fra den 10. uge efter fødsel udstrækkes, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i den forlængede del af orloven.

Stk. 16.*Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel*

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter barselsloven, betragtes som sygefravær

Stk. 17.*Dokumentation mv.*

En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventer eller stedfunden fødsel.

En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted.

En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale, herunder arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

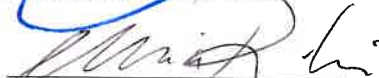
En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrene, herunder far, medforælder, socialforælder eller nærtstående familiemedlems, afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Den 11. marts 2025

DSB



Poul Gemzøe-Enemark

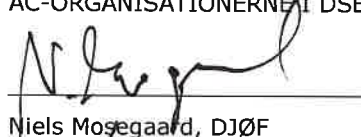


Mia Hartvig Dietrichsen



Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJØF



Jenny Anneberg Olesen



Martin Sun Larsen



Bo Jensen



PROTOKOLLAT 6
om
lønregulering og overgang til minimalløn

Parterne er enige om at § 3, suppleres med følgende tekst:

1. Nyansatte kandidater pr. 1. maj 2025 ansættes på en individuelt aftalt løn på mindst

kr. 36.500,- pr. 1. maj 2025

Kr. 37.100,- pr. 1. marts 2026

Kr. 37.700,- pr. 1. marts 2027

Den individuelle løn for kandidater med mindst 2 års virksomhedsanciennitet vil dog altid udgøre mere end minimallønnen ovenfor.

- Nyansatte bachelorer pr. 1. maj 2025 ansættes på en individuelt aftalt løn på mindst

kr. 29.000,- pr. 1. maj 2025

Kr. 29.600,- pr. 1. marts 2026

Kr. 30.200,- pr. 1. marts 2027

Ovenstående medarbejdere indgår ikke i noget trinforløb.

2. Rammen for den individuelle lønregulering fremkommer ved, at der ses på lønomkostningen for virksomhedens normallønsoverenskomst, sammenholdt med lønudviklingen generelt i samfundet. Den lønsumsstigning der fremkommer ved dette, fratrækkes lønsumsstigningen på AC-overenskomstens fornyelser i procent, hvorefter den samlede reguleringsprocent for overenskomstområdet fremkommer.
3. Medarbejdere, ansat pr. 1. maj 2025 eller tidligere, fortsætter i det nuværende trinforløb frem til den 29. februar 2028, hvorefter deres løntrin + personlige tillæg pr. denne dato, er at betragte som deres nye samlede løn.

4. De nuværende satser i overenskomstens trinforløb reguleres med henholdsvis 1,60% pr. 1. maj 2025, 1,55% pr. 1. marts 2026 og 1,50% pr. 1. marts 2027.
5. Studenterlønnen ændres pr. 1. maj 2025 til kr. 187,- pr. time og der betales ikke pension eller fritvalg af lønnen, ligesom der heller ikke optjenes feriefridage. Lønnen reguleres til kr. 190,50 pr. 1. marts 2026 og kr. 194,00 pr. 1. marts 2027. Lønninger og ordninger aftalt før 1. maj 2025 forbliver uændret, men reguleres ikke.

Parterne har aftalt, at lønreguleringen pr. 1. marts 2025, 1. marts 2026 og 1. marts 2027 evalueres hvert år 1 måned efter den individuelle lønregulering. I forbindelse med evalueringen hvert år, vil parterne særligt se på de 25 medarbejdere der henholdsvis har fået den laveste og højeste individuelle lønregulering, samt den gennemførte lønreguleringsproces.

6. Medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale.

Den 11. marts 2025

DSB



Poul Gemzøe-Enemark

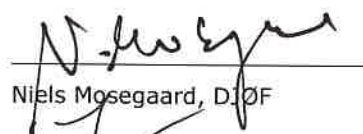


Mia Hartvig Dietrichsen



Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJØF



Jenny Anneberg Olesen



Martin Sun Larsen



Bo Jensen



PROTOKOLLAT 7

om

Pensionssatser

§ 5 ændres til følgende:

Pr. 1. maj 2025 indbetaler virksomheden et bidrag på 16,9 pct. af medarbejderens faste grundløn inklusive alle faste tillæg.

Den 11. marts 2025

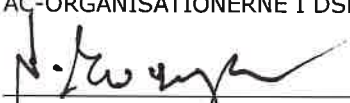
DSB


Poul Gemzøe-Enemark

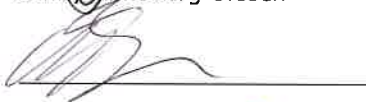

Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard, DJØF


Jenny Anneberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen

PROTOKOLLAT 8
om
Fritvalgs Lønkonto

§ 4 ændres til følgende:

Der afsættes 9,17 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 10 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

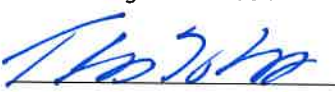
Pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 11 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Den 11. marts 2025

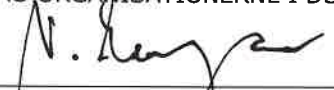
DSB


Poul Gemzøe-Enemark


Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard, DJØF


Jenny Anheberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen



PROTOKOLLAT 9

Om

Vederlag til TR

Parterne har aftalt at der indsættes et nyt stk. 2 i § 22, med følgende tekst:

*§ 22, stk. 2: Tillidsrepræsentanten vil få tildelt et årligt TR-vederlag på kr. 5.000,-.
Der beregnes ikke pension og vederlaget indgår ikke i den ferieberettiget løn. Såfremt TR
fratræder eller nedlægger sin TR-funktion inden kalenderårets udløb, modregnes for meget
udbetalt TR-tillæg i vedkommendes løn. Tillægget tildeles første gang 1. juli 2025
forholdsmæssigt.*

Den 11. marts 2025

DSB

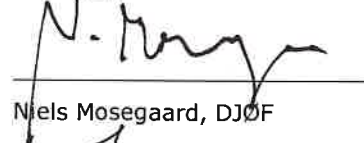

Poul Gemzøe-Enemark

Mia Hartvig Dietrichsen



Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard, DJØF
Jenny Anneberg Olesen
Martin Sun Larsen
Bo Jensen

PROTOKOLLAT 10

om

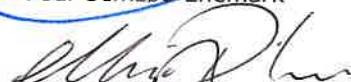
Infomøder

Parterne er enige om, at de på virksomheden valgte tillidsrepræsentanter kan deltage i et af AC-ORGANISATIONERNE I DSB-organisationerne indkaldt infomøde om nærværende overenskomstresultat. Mødet skal afholdes inden udgangen af april måned.

Den 11. marts 2025

DSB

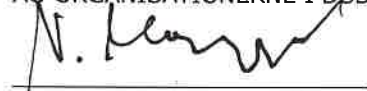


Poul Gemzøe-Enemark

Mia Hartvig Dietrichsen

Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB



Niels Mosegaard, DJØF

Jenny Anneberg Olesen

Martin Sun Larsen

Bo Jensen



PROTOKOLLAT 11
om
uddannelsesrepræsentanter

Parterne er enige om, at der inden 1. juni 2025 nedsættes et udvalg, der har til formål at drøfte mulige udviklingsinitiativer på AC-området. Udvalget består af to ledelsesrepræsentanter og to repræsentanter fra AC-ORGANISATIONERNE I DSB. Udvalgsarbejdet evalueres i 4. kvartal 2025, men består i hele overenskomstperioden. Udvalget arbejder i regi af SU-Stabe.

Den 11. marts 2025

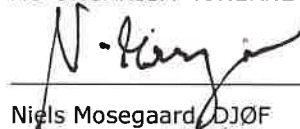
DSB


Poul Gemzøe-Enemark

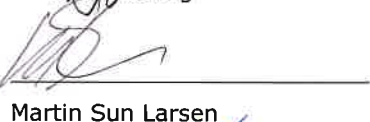

Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard DJØF


Jenny Anneberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen



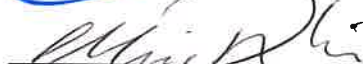
PROTOKOLLAT 12
om
procesaftale vedrørende deltid

Parterne er enige om, at resultatet af den faglige voldgift, som igangsættes af DI og CO-industri vedrørende deltid, afventes. Parterne er derfor enige om, at der ikke kan indtræde passivitet i forhold til retsstillingen for deltidsansatte. Parterne aftaler herefter om resultatet kan anvendes i nærværende overenskomst.

Den 11. marts 2025

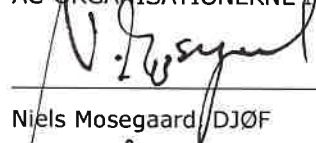
DSB


Poul Gemzøe-Enemark


Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE / DSB


Niels Mosegaard / DJØF


Jenny Anneberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen

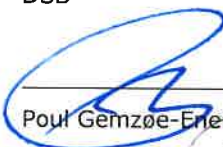


PROTOKOLLAT 13
om
sletning af § 21, stk. 4

Parterne er enige om, at § 21, stk. 4 udgår af overenskomsten.

Den 11. marts 2025

DSB

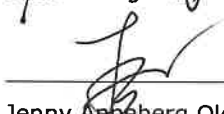

Poul Gemzøe-Enemark


Mia Hartvig Dietrichsen


Thor Julius Larsen

AC-ORGANISATIONERNE I DSB


Niels Mosegaard, DJØF


Jenny Anneberg Olesen


Martin Sun Larsen


Bo Jensen