

Overenskomst

mellem

Malus APS

og

Dansk Jernbaneforbund

2016 – 2018



Indhold

§ 1. Dækningsområde.....	3
§ 2. Ansættelse	3
§ 3. Arbejdstid.....	4
§ 3. Deltidsansættelse og midlertidig ansættelse.....	5
§ 4. Løn	5
§ 5. Hjemsendelse	6
§ 5. Overarbejde, arbejde på fridage og afspadsring	6
§ 7. Tillæg	7
§ 8. Pension	8
§ 9. Rejse- og udearbejde	8
§ 10. Arbejdsbeklædning.....	9
§ 11. Ferie.....	9
§ 12. Feriefridage, søgnehellidage, særlig opsparing, fritvalgskonto	9
§ 13. Sygdom.....	10
§ 14. Barns 1. sygedag	10
§ 15. Barsel, fædreorlov og forældreorlov	11
§ 16. Uddannelse	12
§ 17. Ekstraordinær frihed.....	12
§ 18. Borgerligt ombud	13
§ 19. Militærtjeneste m.v.....	13
§ 20. Opsigelsesregler	13
§ 21. Regler for behandling af faglig strid	14
§ 22. Adgang til lønoplysninger	14
§ 23. Underleverandører og vikarer	16
§ 24. Sager om vikarbureauer	16
§ 25. Tillidsrepræsentation	16
§ 27. Lokalaftaler	18
§ 28. Ikrafttræden og varighed	18
Bilag 1 Forsikringsordning for helbredsramte	19
Bilag 2 Natarbejde og helbreds kontrol.....	20

§ 1. Dækningsområde

Tillægsoverenskomsten omfatter banearbejde og banevedligeholdelse, herunder spormontører, troljeførere (herunder specielle skinnebårne arbejdskøretøjer), sikringsteknikere, kørestrømsmontører og sporsvejsere, i det omfang arbejdet efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundets medlemmer.

For overenskomstparterne er Hovedaftalen mellem DA og LO gældende.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1.

De ansatte skal opfylde gældende uddannelses- og alderskrav aftalt mellem parterne for det pågældende arbejdsområde samt opfylde de til enhver tid fastsatte helbredsforhold fra offentlige myndigheders og lovgivningens side.

Stk. 2.

Malus APS afholder alle udgifter i forbindelse med betaling for påkrævede certifikater, licenser og helbredsundersøgelser som kræves af Trafikstyrelsen.

Stk. 3.

Helbredskontrol skal foregå på fridage med mindre andet aftales.

Stk. 4. Udstedelse af ansættelsesbeviser

Parterne er enige om, at direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er implementeret i overenskomsten.

Malus APS skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbeviset skal indeholde minimum bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser.

Malus APS skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give medarbejderen skriftlig besked herom.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal Malus APS senest 15 dage efter skriftligt forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges Malus APS, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse/bod på manglende ansættelsesbevis pålægges Malus APS.

Stk. 5.

Det skal anføres i ansættelsesaftalen, hvorvidt ansættelsesforholdet indebærer forpligtelse til udførelse af opgaver i udlandet/ arbejde under udstationering i udlandet og vilkårene herfor præciseres i aftalen. I modsat fald forudsætter arbejde i udlandet forudgående aftale med medarbejderen. I udlandet medregnes Grønland og Færøerne.

Udlandsaftaler skal som minimum omfatte:

1. Løn og arbejdsvilkår.
2. Arbejdstid.
3. Rejse og befordring.
4. Kost og logi.
5. Bestemmelser og behandling af tvistigheder.
6. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
7. Den valuta som lønnen udbetales i.
8. Eventuelle fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
9. Vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
10. Oplysninger om forsikringer tegnet for medarbejderen.
11. Pension/kompensation for manglende indbetaling af pension i udstationeringsperioden.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1.

Parterne er enige om, at direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er implementeret i overenskomsten.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 3.

Arbejdstiden fastsættes med udgangspunkt i 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage og i hele døgnet.

Vagterne (samt fridage) tildeles i en periode med 7 dage ad gangen.

Arbejdstimer og overarbejdstimer samt hensættelse til afspadsering/udbetaling opgøres hver uge.

For rådighedsvagt henvises til § 7, stk. 3.

Stk. 4.

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 6 timer.

Stk. 5. Fridage

Der skal afholdes 104 fridage. Der må højst være 7 arbejdsdage mellem 2 fridage. I forbindelse med ekstraordinær inddragelse af fridage må der højst være 9 dage mellem 2 fridage.

En enkeltstående fridag består af 36 timers frihed. En dobbeltfridag udgør minimum 56 timer.

Af de 104 fridage skal minimum 52 afholdes som 26 dobbeltfridage à 56 timer.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag. For disse weekendfrierheder gælder, at der ved nattjeneste afsluttes senest kl. 7.00 lørdag morgen, og der kan påbegyndes tjeneste efter 60 timer.

Ovennævnte kan inden for lovgivningens rammer fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten eller den enkelte medarbejder.

For natarbejde gælder Arbejdstidsloven (implementering af arbejdstidsdirektivet).

Stk. 6.

Der skal indlægges en medarbejderbetalt spisepause pr. vagt på 30 minutter og skal planlægges i henhold til Arbejdstidsloven.

§ 3. Deltidsansættelse og midlertidig ansættelse

Stk. 1.

Parterne er enige om, at direktiv nr. 71/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde er implementeret i overenskomsten.

Stk. 2.

Medarbejdere kan antages til deltidsarbejde. Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, medmindre andet aftales mellem parterne.

Stk. 3.

Ved ansættelse i ledige fuldtidsstillinger bør der gives fortrinsret til deltidsansatte, hvis de pågældende i øvrigt opfylder kravene til stillingen.

Stk. 4.

Parterne er enige om, at direktiv nr. 90/70/EF af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse er implementeret i overenskomsten.

§ 4. Løn

Stk. 1.

Timelønnen udgør mindst:

Pas på banen	160 kr. pr. time
SR 2	170 kr. pr. time
SR 1	180 kr. pr. time
FAK	190 kr. pr. time

Ved forhandling kan der aftales højere timeløn med den enkelte. Forhandling skal finde sted hvert år og kan ske i forbindelse med MUS.

Aftalte timelønninger ved overenskomstens indgåelse ændres ikke, såfremt de er højere end den overenskomstmæssige løn.

Stk. 3.

Lønnen afregnes pr. 14. dag eller pr. måned.

§ 5. Hjemsendelse

Stk. 1.

Medarbejderne kan hjemsendes på grund af vejrlig, materialemangel, ordremangel og lignende. Ved forgæves fremmøde på arbejdsstedet, hvor hjemsendelsen meddeles af arbejdsgiveren, betales i denne situation for mindst 4 timer.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i Malus APS' hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at Malus APS – så vidt muligt – bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Stk. 3.

Når medarbejderen er hjemsendt betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden. Hjemsendelse kan først finde sted, når afspadseringssaldoen er opbrugt.

Stk. 4.

Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejræssige og/eller sæsonæssige forhold, kontakter Malus APS medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 2-3 uger. Såfremt Malus APS herefter ikke kan tilbyde beskæftigelse, kan medarbejderen opsiges, og medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet. Tilsvarende gælder, hvis årsagen til hjemsendelsen ophører tidligere end forventet.

Stk. 5.

Malus APS attesterer skriftligt hjemsendelsen og dens årsag overfor de pågældende medarbejdere til brug for Jobcenter og A-kasse. På anfordring udsteder Malus APS frigørelsesattest for hjemsendelsesperioden til medarbejdere, der hjemsendes.

Stk. 6.

Det tilstræbes, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter hjemsendes som de sidste indenfor de pågældendes arbejdsområde.

§ 6. Overarbejde, arbejde på fridage og afspadsering

Stk. 1. Overarbejde

Tillæg for overarbejde udgør 60,00 kr. pr. time. Beregning sker i halve timer.

Stk. 2. Arbejde på fridage

Ved arbejde på fridage skal der minimum aflønnes for 6 timer.

Stk. 3. Afspadsering

Der sker som hovedregel afspadsering af overarbejde. Hvis driftsmæssige forhold nødvendiggør det, kan i stedet for afspadsering ske aflønning for de opsparede timer.

Der skal dog optjenes 111 afspadseringstimer før udbetaling kan finde sted.

Der afspadseres time for time og i hele dage/vagter.

Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne.

Varsling af afspadsering skal ske med 48 timer ved aflysning af planlagte arbejder og kan fraviges, såfremt medarbejderen accepterer dette.

Inddragelse af varslet afspadsering skal ske med 48 timer og skal være begrundet i afvikling af det normale arbejde og kan fraviges, såfremt medarbejderen accepterer dette.

Ved opsigelse kan afspadsering finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem parterne.

7. Tillæg

Stk. 1. Forskudt tid

Arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 18 til 06, betales med et tillæg på 55 kr. pr. time.

Stk. 2. Weekend, sønehelligdage og 24. og 31. december

Arbejde, der udføres i tidsrummet fra fredag kl. 22 til søndag kl. 22, betales med et tillæg på 110 kr. pr. time.

Arbejde, der udføres på sønehelligdage, 24. og 31. december, betales med et tillæg på 110 kr. pr. time. Tidsrummet defineres som kl. 22.00 aftenen før sh-dagen og til kl. 22.00 på sh-dagen.

Stk. 3. Rådighedsvagt

Rådighedsvagt tildeles af Malus APS og i videst muligt omfang efter aftale med den enkelte medarbejder.

Når en medarbejder efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet eller i nærheden af hjemmet, hvor den pågældende kan tilkaldes, betales uden for arbejdstiden for rådighedsvagt minimum 21,44 kr. pr. time.

Lokalt skal forhandles forhøjede tillæg i forhold til kvalifikationer, arbejdets art, samt vagtens geografiske dækningsområde og indhold.

Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder betaling af rådighedsvagt, og der betales normal timeløn plus overarbejdsbetaling i henhold til overenskomsten. For tilkald under rådighedsvagt gælder særligt, at der betales løn mv. for mindst 4 timer pr. døgn.

Rådighedsvagt kan højst afholdes 7 dage i træk, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 4. Velfærdsforanstaltninger

Arbejds miljølovens bestemmelser anvendes.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pension

Medarbejderne er fra det fyldte 18. år omfattet af en pensionsordning, der udgør 12,0 %, hvoraf Malus APS betaler 8,0 % og lønmodtageren 4,0 %.

Stk. 2. Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at Malus APS 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 1. december.

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

Stk. 3. Gruppelivsordning

Der etableres en gruppelivsordning under pensionsordningen.

§ 9. Rejse- og udearbejde

Stk. 1. Overnatning og fortæring

Ved overnatning og fortæring på lønmodtagerens egen regning følges SKAT's regler og satser for skattefrigo dtgørelse for kost og logi.

Betaling for overnatning og fortæring kan også ske efter godkendt regning. Malus APS sørger for logi på hotel, pensionat eller lignende.

Stk. 2. Kørselsgodtgørelse

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens takster for transport i medarbejderens eget køretøj udover 15 km beregnet fra medarbejderens bopæl til arbejdsstedet den pågældende dag. Godtgørelsen bortfalder ved Malus APS transport af medarbejderen til arbejdsstedet den enkelte dag.

Ved benyttelse af billigste offentlige transportmiddel dækkes udgifter hertil mod forelæggelse af bilag.

Såfremt de skattemæssige forudsætninger for reglen i stk. 2 nødvendiggør det, kan reglen på begæring af den ene overenskomstpart kræves genforhandlet i overenskomstperioden. En ændring af overenskomstreglen skal være omkostningsneutral.

Stk. 3. Fast arbejdssted

Hvor medarbejderen har fast arbejdssted i henhold til det aftalte ansættelsesforhold, ydes ikke godtgørelse for transport eller rejsetid, med mindre der er tale om udstationering.

Stk. 4. Rejsetid mellem bopæl og arbejdssted

Transporttiden mellem bopælen og arbejdsstedet indtil 1 time hver vej medregnes ikke i arbejdstiden.

Ved udkald i rådighedsvagt betales transporttiden dog fra udkaldets begyndelse.

§ 10. Arbejdsbeklædning

Stk. 1.

Der kan udleveres arbejdsbeklædning og uniform i overensstemmelse med de lokalaftaler m.v., der er gældende hos Malus APS.

Stk. 2.

Arbejdsbeklædning og uniform udleveres herefter i overensstemmelse med eventuelle aftaler og medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsbeklædningen og bære uniform efter Malus APS regler. Arbejdsbeklædning skal følge gældende lovgivning vedr. sikkerhed m.v.

§ 11. Ferie

Medarbejderne er omfattet af reglerne i den til enhver tid gældende ferielov.

§ 12. Feriefridage, søgnehellidage og SH-opsparing

Stk. 1. Feriefridage

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. år. Betaling for feriefridage sker gennem indsættelse på fritvalgskonto, jf. stk. 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridage forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 2. Søgnehellidage

Betaling for søgnehellidage sker gennem indsættelse på fritvalgskonto, jf. stk. 3.

Stk. 3. SH-opsparing

For hver medarbejder oprettes en SH-opsparing, der omhandler betaling for feriefridage, og søgnehellidage.

Satsen er 7,9 % af den ferieberettigede løn.

Beregning sker løbende og følge kalenderåret.

Afholdelse af frihed gennem SH-opsparingen aftales mellem Malus APS og den enkelte medarbejder.

Der udbetales 900 kr. i forskud pr. dag ved afholdelse af søgnehellidage og feriefridage. Den resterende andel udbetales ved årsskiftet.

Ved fratræden eller ved ferieåret udløb opgøres SH-kontoen. Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen ved sidste lønudbetaling. Ved underskud på kontoen kan Malus APS modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 4. Ikke afholdte feriefridage

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert ferieår. Hvis feriefridagen(e) – begrundet i en aftale mellem Malus APS og medarbejderen – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra Malus APS side.

§ 13. Sygdom

Stk. 1.

Malus APS betaler løn under sygdom til ansatte med 3 måneders anciennitet og som opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra Malus APS.

Stk. 2.

Sygelønnen udgør 139,50 kr. pr. time i indtil 12 uger regnet fra første hele fraværsdag.

Ved fravær på grund af sygdom som følge af tilskadekomst på arbejdspladsen udgør sygelønnen 90 % af timelønnen pr. time i indtil 26 uger regnet fra første hele fraværsdag.

Stk. 3.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor Malus APS allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan Malus APS for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

§ 14. Barns 1. sygedag

Stk. 1.

En medarbejder med 3 måneders uafbrudt anciennitet kan opnå hel eller delvis frihed til pasning af sygt barn indtil anden pasningsmulighed er tilvejebragt, når

- det er barnets 1. sygedag,
- hensyn til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på arbejdsstedet tillader det,
- barnet er under 14 år, og
- barnet er hjemmenværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres over medarbejderens sygefravær.

Stk. 2.

Medarbejderen betales under den ydede frihed løn, svarende til den løn inkl. tillæg, som den pågældende ville være blevet betalt i sygdomstilfælde.

Stk. 3.

Adgangen til frihed efter stk. 1. kan for den enkelte medarbejder inddrages ved misbrug.

§ 15. Barsel, fædreorlov og forældreorlov

Stk. 1.

Medarbejderne er omfattet af reglerne i dagpengeloven, ligebehandlingsloven samt funktionærloven.

Stk. 2.

Der tilkommer kvindelige medarbejdere med 9 måneders uafbrudt ansættelse barselsløn i indtil 4 uger før forventet fødsel ("graviditetsorlov") og indtil 14 uger ("barselorlov"), regnet fra barnets fødsel eller for adoptanten barnets modtagelse i hjemmet. Betalingen er timelønnen uden yderligere tillæg.

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet Bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Stk. 3.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger under "fædreorlov" efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med Malus APS kan fædreorloven placeres indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4.

Malus APS yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 13 uger er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

§ 16. Uddannelse

Stk. 1.

Der er enighed om, at der er behov for øget bevidsthed om behovet for uddannelse og for et styrket aktivt samarbejde om uddannelsesindsatsen. Det gælder om at udvikle virksomhedskulturen på en sådan måde, at såvel ledelse som medarbejdere betragter kompetenceudvikling som både en ret og en pligt.

§ 17. Ekstraordinær frihed

Stk. 1.

Malus APS kan yde en medarbejder ekstraordinær frihed uden lønafkorting på særlige dage i nedenstående tilfælde:

Ved alvorlig (livstruende) sygdom, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie, hvorved forstås forældre, ægtefælle eller børn.

Stk. 2.

Formålet med bestemmelserne er at sikre den til deltagelse nødvendige frihed, og der bør ved skønnet over frihedens længde tages hensyn hertil samt til de aktuelle forhold med hensyn til det arbejde, som normalt skulle udføres og til den tid, der faktisk skal bruges til rejsen.

Stk. 3.

Medarbejderen er på forlangende forpligtet til at dokumentere anledningen.

Stk. 4.

I forbindelse med de af Malus APS anerkendte jubilæumsdage gives der på dagen jubilaren en ekstraordinær fridag uden lønafkorting.

Stk. 5.

I forbindelse med de i stk. 4 nævnte jubilæer ydes som minimum gratiale efter Ligningsrådets regler.

Stk. 6.

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilgår Malus APS.

§ 18. Borgerligt ombud

Stk. 1.

For frihed til bestridelse af borgerlige eller kommunale ombud er det en forudsætning, at den begrænses mest muligt, samt at den fornødne frihed først og fremmest skaffes ved forskydning eller omlægning af arbejdet.

Stk. 2.

Hvis arbejdsomlægning ikke kan foretages, ydes der arbejdsfrihed.

§ 19. Militærtjeneste m.v.

Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 20. Opsigelsesregler

Stk. 1. Varsler

Fra Malus APS 'side:

Indtil 1 år	4 uger
Mellem 1 og 5 år	8 uger
Over 5 år	12 uger

Fra medarbejderens side: 4 uger

Ansatte, der, på tidspunktet for overenskomstens indgåelse, har længere opsigelsesvarsel end overenskomstens varsler, bevarer nuværende opsigelsesvarsler. Øvrige ansatte overgår til overenskomstens varslinger fra overenskomsten ikrafttrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Prøvetid

Såfremt Malus APS godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, kan arbejdsforholdet de første 3 måneder opsiges med mindst 14 dages varsel fra Malus APS' eller medarbejderens side.

Stk. 3. Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kurser af op til fire ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Kurset/kurserne skal placeres inden for opsigelsesvarslet, jf. stk. 1 og 2.

Såfremt medarbejderen ønsker at deltage i et eller flere kurser i opsigelsesperioden, skal medarbejderen hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele Malus APS herom.

Løntabsgodtgørelsen tilgår Malus APS.

Malus APS dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. kr. 1.780 i alt.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

Stk. 4. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til Malus APS' produktionsforhold - til at søge vejledning i Akassen/fagforeningen.

§ 21. Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1.

Parterne er enige om ved faglig strid at følge "Normen for regler for behandling af faglig strid", jf. Hovedaftalens § 2, stk. 1.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

§ 22. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1.

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2.

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3.

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Anm.: Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller Forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4.

I tilfælde, hvor der ikke er enighed om udlevering af oplysningerne, skal der på Forbundets begæring afholdes møde mellem Malus APS og Forbundet med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Når oplysningerne er tilvejebragt, træder parterne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, drøfter parterne løsningsmuligheder for at bringe forholdene i orden. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan Forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift.

Stk. 5.

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Anm.: Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6.

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 23. Underleverandører og vikarer

Stk. 1.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for Malus APS, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, kan Dansk Jernbaneforbund rette henvendelse til Malus APS med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem Malus APS og Dansk Jernbaneforbund. Tilsvarende kan Malus APS rette henvendelse til Forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal Malus APS oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til Malus APS, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

§ 24. Sager om vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal Malus APS, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer Malus APS har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold.

§ 25. Tillidsrepræsentation

Stk. 1.

Ved med mere end 9 ansatte inden for overenskomstens område er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal på vegne af de ansatte varetage disses kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de ansatte med mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden. Såfremt der i virksomheden er mindre end 3 ansatte med denne anciennitet, kan gruppen af valgbare emner suppleres op til et antal af 3 blandt de af de øvrige ansatte, der har længst anciennitet. Alle ansatte, der er omfattet af overenskomsten, skal have mulighed for at afgive stemme ved valg. Valget sker ved almindeligt stemmeflertal blandt de afgivne stemmer.

Stk. 3.

Anmeldelse af valget foretages af Forbundet til Malus APS. Det anmeldte valg af tillidsrepræsentanten skal herefter godkendes af begge overenskomstparter inden for en frist på 14 dage fra anmeldelsen.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at arbejde for et positivt samarbejde på virksomheden. Tillidsrepræsentanten er ligeledes pligtig til at arbejde for overholdelse af overenskomsten samt andre kollektive aftaler, der indgås med binding for virksomheden.

Funktionen som tillidsrepræsentant skal ske uden afbrydelse af arbejdet, med mindre der sker en opfordring hertil direkte fra ledelsen. Såfremt der sker en afbrydelse som følge af en opfordring fra ledelsen, skal tillidsrepræsentanten honoreres herfor, så der ikke sker løntab ved denne afbrydelse af arbejdet.

Ved møder udenfor arbejdstiden på arbejdsgiverens foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge udover den pågældendes daglige arbejdstid.

Det er af fælles interesse, at der gives tillidsrepræsentanten fornøden tid til deltagelse i relevante kurser m.v., arrangeret af Forbundet ud over grundkurser.

Stk. 5.

En tillidsrepræsentant kan ikke opsiges af arbejdsgiveren, med mindre der foreligger tvingende grunde hertil.

Såfremt der foranlediget af tvingende grunde sker afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal dette ske med varsel i henhold til overenskomsten, der er forlænget med en måned. Efter 3 års uafbrudt virke som tillidsrepræsentant skal den anførte afskedigelse ske med et varsel, der efter overenskomstens bestemmelser forlænges med 2 måneder.

Stk. 6.

Ansættelsesforholdet for en tillidsrepræsentant kan ikke afbrydes førend Forbundet har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal, for at have opsættende virkning, påbegyndes inden for 1 uge efter afskedigelsen og være afsluttet hurtigst muligt.

Ved konstateret arbejdsmangel bortfalder ovenfor anførte forlængelse af opsigelsesvarslet, ligesom der i denne situation ikke kan ske afbrydelse af ansættelsesforholdet i opsigelsesperioden, førend Forbundet har haft mulighed for at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal, for at have opsættende virkning i opsigelsesperioden, påbegyndes inden for 1 uge.

Såfremt der ved en fagretlig behandling konstateres, at der ikke forelå tvingende grunde på afskedigelsestidspunktet, kan der ske enten annullering af opsigelsen eller tilkendes den afskedigede en godtgørelse, der ikke kan overstige 52 ugers løn. Denne godtgørelse er endelig.

§ 27. Lokalaftaler

Stk. 1.

Der kan indgås lokalaftaler. Forhandling kan ske med tillidsrepræsentanten, men Dansk Jernbaneforbund skal involveres forud for underskrift og skal underskrive lokalaftaler.

§ 28. Ikrafttræden og varighed

Stk. 1.

Overenskomsten træder i den 1. marts 2016.

Stk. 2.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2018. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 3

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

Børkop den 20-2 2016



Thomas Munch Sørensen
Direktør
Malus APS



Henrik Horup
Forbundsformand
Dansk Jernbaneforbund

Bilag 1

Forsikringsordning for helbredsramte

Forsikringsordning for helbredsramte drøftes i overenskomstperioden (loss of license).

Bilag 2

Natarbejde og helbreds kontrol

For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomstens § 2, stk. 3 gælder følgende:

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Helbreds kontrol skal foregå på fridage med mindre andet aftales.