

**Overenskomst**

**mellem**

**Railsafe ApS**

**og**

**Dansk Jernbaneforbund**

**Gældende fra 01.01.2014 til 01.01.2016**

## Indholdsfortegnelse

|                                                   | Side |
|---------------------------------------------------|------|
| § 1 Dækningsområde .....                          | 3    |
| § 2 Ansættelse .....                              | 3    |
| § 3 Arbejdstid .....                              | 3    |
| § 4 Løn .....                                     | 5    |
| § 5 Overarbejde .....                             | 5    |
| § 6 Tillæg .....                                  | 5    |
| § 7 Hjemsendelse .....                            | 6    |
| § 8 Pension .....                                 | 7    |
| § 9 Rejse- og udearbejde .....                    | 7    |
| § 10 Arbejdsklædning .....                        | 8    |
| § 11 Ferie .....                                  | 8    |
| § 12 Særlige feriedage .....                      | 8    |
| § 13 Løn under sygdom .....                       | 9    |
| § 14 Barns 1. og 2. sygedag .....                 | 9    |
| § 15 Barsel, fædreorlov og forældreorlov .....    | 9    |
| § 16 Anciennitet .....                            | 11   |
| § 17 Uddannelse .....                             | 11   |
| § 18 Ekstraordinær frihed .....                   | 11   |
| § 19 Borgerligt ombud .....                       | 12   |
| § 20 Militærtjeneste m.v. ....                    | 12   |
| § 21 Efterindtægt .....                           | 12   |
| § 22 Opsigelsesvarsler .....                      | 13   |
| § 23 Tillidsrepræsentation .....                  | 13   |
| § 24 Regler for behandling af faglig strid .....  | 14   |
| § 25 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler ..... | 15   |
| § 26 Ikrafttræden og varighed .....               | 15   |

## Bilag

Bilag 1: Protokollat om hensigtserklæring om forsikringsordning for helbredsramte

Bilag 2: Protokollat om helbredsundersøgelser

Bilag 3: Kørselsaftale

Bilag 4: Lokale lønaftale (første)

Bilag 5: Protokollat om SAO tillæg

## **§ 1. Dækningsområde**

Overenskomsten omfatter banearbejde og banevedligeholdelse, herunder spormontører/teknikere, førere af arbejdskøretøjer (herunder specielle skinnebårne arbejdskøretøjer), sikringsmontører/teknikere, kørestrømsmontører/teknikere og sporsvejsere, arbejdsledere i produktionen, banehåndværkere i det omfang arbejdet efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundets medlemmer, SR1 Og SR2 arbejdsledere, vagtfolk samt baneteknikere (pas på banen uddannelsen). 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 helbreds-betingelser fra offentlige myndigheders og lovgivningens side.

### **Stk. 2.**

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

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden 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 virksomheden, 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 virksomheden.

## **§ 3. Arbejdstid**

### **Stk. 1.**

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

### **Stk. 2.**

Arbejdstiden og månedslønnen fastsættes med udgangspunkt i 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge, med udgangspunkt i antal arbejdsdage pr. måned x 7,4 time i gennemsnit 160,33 timers effektiv arbejdstid pr. måned i tidsrummet 06.00 og 18.00.

Ved beregning af overarbejde sker beregningen når normperioden bliver overskredet. Normperioden er en måned, antal arbejdsdage x 7,4 timer

Medarbejderen skal gøres bekendt med, at der kan forekomme arbejde udenfor det nævnte tidsrum i form af såvel nat som weekendarbejde i ikke uvæsentlig omfang. Forholdet skal fremgå af ansættelsesbrevet, jf. § 2.

Den normale ugentlige arbejdstid er således ikke på forhånd fastlagt til afvikling inden for et fast tidsrum.

**Stk. 3.**

Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler. Medarbejderen må endvidere påregne og er herudover pligtig til, på begæring af arbejdsgiverens daglige ledelse, at påtage sig overarbejde i nødvendigt omfang. Arbejde udenfor det i § 3 stk. 2 nævnte tidsrum og overarbejde er i det følgende under ét benævnt overarbejde.

**Stk. 4.**

Helligdage, der ikke falder på søndage, godskrives som fridage.

Der beregnes søgnehelligdagsbetaling på 6,9 % af lønnen. Der udbetales 850 kr. i forskud ved helligdage.

**Stk. 5.**

Der skal tildeles 104 fridage om året.

Der højst være 7 arbejdsdage mellem 2 fridage. I forbindelse med ekstraordinær inddragelse af fridage må der højst være 9 dage mellem to fridage. Sidstnævnte kan indenfor lovgivningens rammer yderligere fraviges ved lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

En enkeltstående fridag består af 36 timers frihed. En dobbeltfridag udgør minimum 66 timer.

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

10 ud af 26 weekendfriheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag. For disse weekendfriheder gælder, at der ved nattjeneste afsluttes senest kl. 07.00 lørdag morgen, og der kan påbegyndes tjeneste efter 60 timer.

Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (93/104/EF) gælder for natarbejde.

**Stk. 6.**

Da arbejdet er entreprisarbejde, vil der være skiftende arbejdssteder/mødesteder. Honorering for skiftende arbejdssteder/mødesteder fremgår af bilag 3.

**Stk. 7.**

Spisepauser indgår i arbejdstiden og planlægges i henhold til lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (2003/88/EF).

**Stk. 8.**

Det tilstræbes, at give meddelelse om kommende uges tjenester senest om fredagen ugen før, men kan udskydes til søndag kl. 16.00

Afmelding af varslet arbejde skal ske senest 24 timer før arbejdes begyndelse. Arbejde der afmeldes senere bliver honoreret med minimum 7,4 time uanset det planlagte arbejdes længde.

**Stk. 9.**

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

## **§ 4. Løn**

### **Stk. 1.**

Mindstelønnen for baneteknikere, spormontører, sporteknikere, førere af arbejdskøretøjer og spor-svejsere (altermisk) er pr. 01.01.2014 125,00 kr. pr. time. Pr. 01.07 2014 udgør mindstelønnen 127,00 kr. pr. time.

Kvalifikationstillæg kan aftales.

### **Stk. 2.**

Til den i stk. 1 anførte løn ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Dansk Jernbaneforbund har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Der er adgang til at aftale et lokalt sjakbajs- eller sjakformandstillæg, der betales når denne funktion er tildelt en medarbejder (med SR-arbejdsleder uddannelse) og bortfalder uvarslet, når funktionen ophører.

### **Stk. 3.**

Lønnen afregnes bagud pr. måned og skal være til rådighed senest sidste bankdag i måneden. Dog udbetales særlige ydelser senest i efterfølgende måned.

### **Stk. 4.**

Der kan aftales en forsikringsordning for medarbejdere, der afskediges på grund af helbredskrav, jf. bilag 1.

## **§ 5. Overarbejde**

Ved beregning af overarbejdstimer optjener medarbejderen et tillæg på 55,00 kr. af hver overarbejdstime, som straks udbetales, hvilket vil sige, senest ved næste måneds lønkørsel.

## **§ 6. Tillæg**

Alle tillæg forhøjes hver den 1. januar med 2,2 %, første gang den 01.01.2015.

### **Stk. 1.**

Nattillæg. Arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 18.00 til 06.00, betales med et tillæg på kr. 50,00 pr. time. Tillægget afrundes i hele timer.

### **Stk. 2.**

Tillæg lørdage, søn- og helligdage. For arbejde på lørdage, søndage og helligdage (påske, pinse, Kristi Himmelfart, Store Bededag, jul og nytår) samt den 24. december og 31. december betales et tillæg på 55,00 kr. pr. time i tidsrummet fra kl. 00 til kl. 24.00. Tillægget afrundes i hele timer.



**Stk. 3.**

Der ydes funktionstillæg for udførelse af vagt eller SR 2 på 25 kr. pr. time. For SR 2 Ranger og SR 1 udgør funktionstillægget 50 kr. pr. time. Der ydes ligeledes funktionstillæg for FAK (førere af arbejdskøretøjer). Dette tillæg udgør 75 kr. pr. time.

Funktionstillæg ydes, når funktionen udføres.

Medarbejdere, der er berettiget til de enkelte funktionstillæg fremgår af bilag 4.

**Stk. 4.**

Der kan ved indgåelse af lokal aftale med tillidsrepræsentanten aftales personlige faste tillæg til lønnen, der annullerer ovennævnte tillæg efter stk. 1 og 2.

**Stk. 5.**

Velfærdfaciliteter stilles til rådighed i henhold til den til enhver tid gældende lovgivning.

**§ 7. Hjemsendelse****Stk. 1.**

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

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3.**

Når medarbejderen er hjemsendt, betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

**Stk. 4.**

Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejræssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter virksomheden 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 virksomheden herefter ikke kan tilbyde beskæftigelse, kan afskedigelse indledes. Såfremt arbejdsmanglen ophører inden opsigelsesvarslet udløb tilbydes medarbejderen genansættelse.

Medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet. Tilsvarende gælder hvis årsagen til hjemsendelsen ophører tidligere end forventet.

**Stk. 5.**

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

**Stk. 6.**

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

**Stk. 7.**

Ved hjemsendelse forlænges normperioder, i henhold til § 3 med længden af hjemsendelsesperioden.

**§ 8. Pension****Stk. 1.**

Medarbejderne er fra det fyldte 18. år omfattet af en pensionsordning i et pensionsselskab efter medarbejderens eget valg. Pensionsbidraget udgør 12 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3. Det er samtlige løndelevs indbetales efter.

Pensionsbidraget stiger til 13 % med virkning fra 01.10.2015.

**Stk. 2.**

Pensionsselskab aftales ved første ansættelse på overenskomsten.

**Stk. 3.**

Der etableres en gruppelevsordning under Pension, såfremt der er medarbejdere nok til, at der kan opnås gruppelevsordning hos pensionsselskabet.

**§ 9. Rejse- og udearbejde****Stk. 1.**

Rejse- og udearbejde betales efter lokalaftale herom. Såfremt en sådan ikke foreligger, betales rejse- og udearbejde efter bestemmelserne i stk. 2 og 3.

**Stk. 2.**

Såfremt overnatning i forbindelse med uddannelse eller udstationering til arbejde er nødvendig, skal arbejdsgiveren sørge for

- logi på almindeligt standard hotel, pensionat el.lign. eller betale efter godkendt regning
- betale fortæring efter godkendt regning.

Ved overnatning og fortæring på lønmodtagerens egen regning og frie valg, betales kr. 700,00 pr. fulde 24 timers døgn og ellers forholdsmæssigt.

Beløb reguleres med 2,2 % om året første gang pr 01.01.2015.

**Stk. 3.**

Ved skiftende arbejdssteder ydes kørselsgodtgørelse efter statens gældende takster for transport i medarbejderens eget køretøj udover 2 gange 20 km. beregnet fra medarbejderens bopæl til arbejdsstedet den pågældende dag.

Godtgørelsen bortfalder ved virksomhedens transport af medarbejderen til arbejdsstedet den enkelte dag.



Såfremt de skattemæssige forudsætninger for reglen i stk. 3 nødvendiggør det, kan reglen på begæring af den ene overenskomstpart kræves genforhandlet i overenskomstperioden. En ændring af overenskomstreglen skal være omkostningsneutral.

**Stk. 4.**

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.

**§ 10. Arbejdsbeklædning**

**Stk. 1.**

Der skal udleveres arbejdsbeklædning i overensstemmelse regler fastsat Railsafe ApS' Personalehåndbog.

**Stk. 2.**

Medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsbeklædningen efter arbejdsgiverens regler. Arbejdsbeklædning skal følge gældende lovgivning vedr. sikkerhed m.v.

**Stk. 3.**

Vask af arbejdstøj påhviler medarbejderen.

**§ 11. Ferie**

Medarbejderne er omfattet af reglerne i ferieloven.

**§ 12. Særlige feriedage**

**Stk. 1.**

Medarbejderen har ret til 5 særlige feriedage pr. år med løn.

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

Arbejdsgiveren kan ikke varsle særlige feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

**Stk. 2.**

For de særlige feriedage gælder følgende:

- Særlige feriedage afholdes altid før den ordinære ferie af hensyn til forenklet ferieadministration.
- I de få tilfælde hvor medarbejderen alligevel ikke har afholdt alle særlige feriedage opspares 2,25 % af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde.
- Denne procentsats afkortes med 0,45 % pr. afholdt særlig feriedag.
- For hver særlig feriedag á 7,4 time udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 timer med den til enhver tid gældende grundløn uden yderligere tillæg.
- Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen. Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen. Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.



**Stk. 3.**

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres for de i stk. 1 nævnte særlige feriedage i hvert ferieår. Hvis de særlige feriedage – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for særlige feriedage udbetales.

Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel. Særlige feriedagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

**§ 13. Løn under sygdom****Stk. 1.**

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra arbejdsgiveren (beskæftigelseskravet).

Løn under sygdom svarer til den til enhver tid gældende mindsteløn pr. time, jf. § 4 og bilag 4.

**§ 14. Barns 1. og 2. 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. og 2. sygedag.
- Hensyn til barnets forhold gør det nødvendigt
- Forholdene på arbejdsstedet tillader det.
- Barnet er under 14 år
- Barnet er hjemmeboende.

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

**Stk. 2.**

Medarbejderen betales under den ydede frihed løn, svarende til den løn, som den pågældende ville være blevet betalt i sygdomstilfælde, jf. § 13.

**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 kvindelig 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 lønnen i den lokale lønftale uden yderligere tillæg.

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

Pensionsbidraget udgør:

|                           |                           |                      |
|---------------------------|---------------------------|----------------------|
| <u>Arbejdsgiverbidrag</u> | <u>Arbejdstagerbidrag</u> | <u>Samlet bidrag</u> |
| Kr. pr. time: 5,50        | Kr. pr. time: 2,75        | Kr. pr. time: 8,25   |

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Pr. 1. juli 2014 udgør pensionsbidraget:

|                           |                           |                      |
|---------------------------|---------------------------|----------------------|
| <u>Arbejdsgiverbidrag</u> | <u>Arbejdstagerbidrag</u> | <u>Samlet bidrag</u> |
| Kr. pr. time: 7,00        | Kr. pr. time: 3,50        | Kr. pr. time: 10,50  |

### Stk. 3.

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

### Stk. 4.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

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

Betalingen i disse 11 uger er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger. Dette ændrer ikke på reglerne for varsling af orlov i barselsloven.

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

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

Under de 14 ugers barsel ydes forhøjet pensionsbidrag i henhold til stk. 2.

## **§ 16. Anciennitet**

### **Stk. 1.**

Ved sygdom, barns 1. sygedag og 2. sygedag, barsel, fædreorlov samt forældreorlov afbrydes ansættelsesancienniteten ikke.

Det samme gør sig gældende ved hjemsendelse i henhold til § 7.

### **Stk. 2.**

I tilfælde, hvor en medarbejder fratræder eller opsiges, men genansættes indenfor en periode, der ikke overstiger 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet, bevarer den pågældende medarbejder den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet, idet ansættelsesforholdet anses for ubrudt.

## **§ 17. Uddannelse**

### **Stk. 1.**

Der er enighed om, at der er behov for øget bevidsthed i virksomhederne 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.

### **Stk. 2.**

Parterne er enige om, at til den af hovedorganisationerne DA og LO etablerede uddannelsesfond betaler arbejdsgiveren i henhold til aftalen mellem DA og LO pr. præsteret arbejdstime.

## **§ 18. Ekstraordinær frihed**

### **Stk. 1.**

Arbejdsgiveren 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 arbejdsgiveren anerkendte jubilæumsdage gives der på dagen jubilaren en ekstraordinær fridag uden lønafkorting.

HH



**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.

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 virksomheden.

**§ 19. 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.

**§ 20. Militærtjeneste m.v.****Stk. 1.**

Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

**§ 21. Efterindtægt****Stk. 1.**

Medarbejderne er omfattet af gældende regler om efterindtægt, som er: Dør en medarbejder i ansættelsestiden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

**Stk. 2.**

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

**Stk. 3.**

Såfremt en medarbejder dør på grund af tilskadekomst hos arbejdsgiveren, udbetales efterindtægt i 6 måneder, jf. stk. 1.

## § 22. Opsigelsesvarsler

### Stk. 1.

Opsigelsesvarsler er således:

| Anciennitet      | Opsigelsesvarsel<br>arbejdsgiver | Opsigelsesvarsel<br>lønmodtager |
|------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 0-6 måneder      | 1 uge                            | 1 uge                           |
| 6 måneder - 1 år | 2 uger                           | 1 uge                           |
| 1 - 3 år         | 3 uger                           | 1 uge                           |
| 3 - 5 år         | 6 uger                           | 2 uger                          |
| Over 5 år        | 8 uger                           | 2 uger                          |

### Stk. 2.

Alle opsigelsesvarslerne er til udgangen af en uge.

## § 23. Tillidsrepræsentation

### Stk. 1.

Der er på virksomheder med 5 eller flere ansatte inden for overenskomstens område 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 og i overensstemmelse med Forbundets regler om valg af repræsentanter.

### Stk. 3.

Anmeldelse af valget foretages af Dansk Jernbaneforbund. 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.



Det er af fælles interesse, at der gives tillidsrepræsentanten fornøden tid til deltagelse i relevante kurser m.v., arrangeret af Forbundet udover grundkurser. Med henvisning til de særlige bestemmelser om adgang til lokale aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse m.v. skal det påses, at der gives den valgte tillidsrepræsentant den fornødne tid til at forberede og føre drøftelser med virksomheden om disse forhold uden tab af løn.

#### **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 den 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.

### **§ 24. Regler for behandling af faglig strid**

#### **Stk. 1. Lokale forhandlinger**

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant kan Dansk Jernbaneforbund efter aftale med virksomheden deltage i den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Ønskes en sag videreført, skal dette ske senest 15 arbejdsdage, efter at de lokale forhandlinger er afsluttet. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger er det alene medarbejderne, der kan videreføre sagen.

#### **Stk. 2. Mæglingsmøde**

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan såvel Dansk Jernbaneforbund som virksomheden begære mæglingsmøde i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og ledsages af en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen samt referat fra lokalforhandlingen.



- c. Mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af begæringen, medmindre andet aftales.
- d. Der udarbejdes et referat, der underskrives af begge parter med bindende virkning for disse.

### **Stk. 3. Faglig voldgift**

- a. Er der ikke opnået en løsning, hverken ved lokalforhandlingen eller mæglingsmødet, og sagen angår forståelsen af den mellem parterne indgåede overenskomst eller lokalaftale, kan en eller begge parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Norm for behandling af faglig strid følges for så vidt angår faglig voldgift.
- c. Er der ikke enighed om udpegning af formand/opmand, skal arbejdsretten udpege en sådan.
- d. Der kan i hver enkelt sag træffes aftale om frister for aflevering af klageskrift, svarskrift, replik og duplik. Kommer et dokument frem efter den aftalte frist, udgår det af sagen og kan ikke genfremsættes, medmindre andet aftales.

### **Stk. 4. Forhandlingsmøde**

Er der truffet beslutning om etablering af faglig voldgift, kan begge parter begære et forhandlingsmøde med det formål at søge sagen løst.

### **Stk. 5. Arbejdsuro**

Såfremt virksomheden eller tillidsrepræsentanten vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af en af overenskomstens parter omgående optages drøftelser med det formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen og søge at finde en løsning.

## **§ 25. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler**

### **Stk. 1.**

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

### **Stk. 2.**

a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

### **Stk. 3.**

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og for så vidt der ikke opnås enighed, da at lade sagen behandle på et frigørende møde mellem overenskomstens parter.

### **Stk. 4.**

Sagen skal kunne behandles inden for opsigelsesvarslet. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget

## **§ 26. Ikrafttræden og varighed**

### **Stk. 1.**

Overenskomsten træder i kraft i 01.01.2014.

**Stk. 2.**

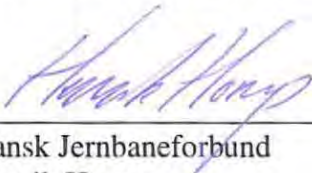
Overenskomsten kan tidligst opsiges til 01.01.2016. Opsigelsesfristen er 3 måneder medmindre andet er aftalt mellem parterne. Opsigelse skal ske med rekommanderet brev.

**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 mellem LO og DA af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

Underskrift

København den 11.10.2013



Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



RailSafe ApS  
Vagn Wiis

**Protokollat**

**Hensigtserklæring om forsikringsordning for helbredsramte**

Tages op til drøftelse i overenskomstperioden.

København den 11.10.2013



Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



RailSafe ApS  
Vagn Wiis



**Protokollat**

**Helbredsundersøgelser**

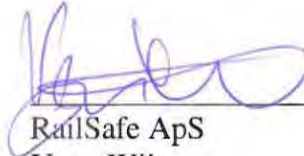
RailSafe ApS og Dansk Jernbaneforbund er enige om, at de direkte omkostninger ved de krævede helbredsundersøgelser (lægeregninger) fra Trafikstyrelsen, virksomhed samt ved erhvervelse og fornyelse af sikkerhedscertifikater betales af arbejdsgiveren, og foregår uden for arbejdstiden.

Der ydes betaling svarende til en timeløn efter § 4, stk. 1.

København den 11.10.2013



Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



RailSafe ApS  
Vagn Wiis

**Kørselsaftale**

Der køres direkte til arbejdsstedet. RailSafe ApS stiller bil til rådighed. Kørsel til og fra dagens arbejdssted på Sjælland og Øerne honoreres ikke.

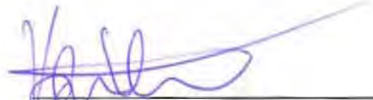
Kørsel til og fra Jylland, Fyn samt Sverige honoreres som arbejdstid ved betalingsanlægget ved Storebælt og Øresund.

Hvis arbejdstid og transporttid overstiger 13 timer, eksempelvis hvis der er arbejdstid på 12 timer og 1 times transport hver vej, kan der efter aftale stilles overnatningsmuligheder til rådighed

København den 11.10.2013



Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



RailSafe ApS  
Vagn Wiis

HH

## Bilag 4

### Lokal lønftale (første)

Der er mellem RailSafe ApS og Dansk Jernbaneforbund enighed om, at denne lokalaftale om normale timeløn og funktionstillæg er gældende for virksomheden RailSafe ApS fra den 01.01.2014.

Fremover skal der ske lokale lønforhandlinger mindst en gang årligt med de(n) lokale tillidsrepræsentanter, således, at første forhandling finder sted, således at eventuelle reguleringer træder i kraft den 01.01.2015 (udover den allerede aftalte forhøjelse pr. 01.07.2014).

Tabellen nedenfor viser timeløn og funktionstillæg pr. 01. 01.2013 (beløb er angivet i kr.). Funktionstillæg ydes, når funktionen udføres.

| Gruppe                                                                                                                       | Timeløn | Tillæg<br>Vagt/SR 2 | Tillæg<br>SR 2 ranger/<br>SR 1 | Tillæg FAK<br>(¤) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------|--------------------------------|-------------------|
| <u>Gruppe 1</u><br>Baneteknikere                                                                                             | 125 (*) |                     |                                |                   |
| <u>Gruppe 2</u><br>Spormontører<br>Sporteknikere                                                                             | 125 (*) | 25                  | 50                             |                   |
| <u>Gruppe 3</u><br>Førere arbejdskøretøjer<br>Sporsvejsere (alutermisk)                                                      | 125 (*) |                     |                                | 75                |
| <u>Gruppe 4</u><br>Sikringsteknikere<br>Sikringsmøntører<br>Banehåndværkere (#)<br>Kørestrømsteknikere<br>Kørestrømsmontører | 195     | 25                  | 50                             | 75                |
| <u>Gruppe 5</u><br>Arbejdsleder<br>(i produktionen)                                                                          | 210     | 25                  | 50                             | 75                |

(¤) FAK = førere af arbejdskøretøjer (\*) Stiger til 127 kr. pr. 1. juli 2014 (#) Banehåndværkere, der udfører alle typer svejsopgaver  
De nævnte tillæg stiger 2,2 % om året, første gang 01.01.2015

København den 11.10.2013



Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



RailSafe ApS  
Vagn Wiis



**Protokollat**

**Funktionstillæg SAO**

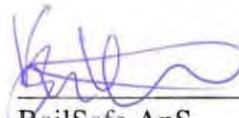
Når Railsafe ApS ansætter folk med den Svenske SAO-uddannelse og ønsker, at de ansatte skal vedligeholde og gøre brug af denne, skal der med Dansk Jernbaneforbund forhandles et tillæg for udførelse af denne funktion.

København den 11.10.2013



---

Dansk Jernbaneforbund  
Henrik Horup



---

RailSafe ApS  
Vagn Wiis