

Overenskomst

mellem

Willke
og
Dansk Jernbaneforbund

gældende for 01.03.2014 - 01.03.2016

Forord

Overenskomstparterne Dansk Jernbaneforbund og Willke indgik den 01.09. 2011 aftale om en overenskomst for banearbejde ved nyanlæg og banevedligeholdelse for medarbejdere ansatte i Danmark.

De aftalte bestemmelser gældende for medarbejdere omfattet af overenskomsten fremgår af denne aftale.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord

§ 1. Dækningsområde

§ 1a. Ansættelse

§ 2. Arbejdstid

§ 3. Deltidsansættelse

§ 4. Løn

§ 4a. Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

§ 5. Overarbejde

§ 6. Tillæg

§ 7. Hjemsendelse

§ 8. Udstationering i udlandet

§ 9. Pension

§ 10. Rejse- og udearbejde

§ 11. Arbejdsbeklædning

§ 12. Søgnehelligdagsbetaling

§ 13. Ferie

§ 14. Feriefridage

§ 15. Sygeløn

§ 16. Barns 1. sygedag

§ 17. Barsel, fædreorlov og forældreorlov

§ 17 a. Anciennitet

§ 18. Uddannelse

§ 19. Ekstraordinær frihed

§ 20. Borgerligt ombud

§ 21. Militærtjeneste m.v.

§ 22. Efterindtægt

§ 23. Opsigelsesvarsler

§ 24. Tillidsrepræsentation

Bilag 1 Forsikringsordning for helbredsramte

Bilag 2 Aftale om forsøgsordning

Bilag 3 Tidsbegrænset ansættelse

Bilag 4 Lægeundersøgelser

Bilag 5 Besøg på arbejdspladsen

§ 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, SR 1 og SR 2 arbejdsledere samt vagter

For overenskomstparterne er Hovedaftalen mellem DA og LO gældende.

§ 1a. 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.

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

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

Virksomheden 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 virksomheden senest 15 dage efter skriftlig 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.

Stk. 3.

Ved ansættelse af medarbejdere på overenskomsten anføres det i ansættelsesaftalen, hvorvidt ansættelsesforholdet indebærer forpligtelse til udførelse af opgaver i udlandet/ arbejde under udstationering i udlandet og minimumsvilkårene herfor præciseres, jf. bestemmelsen herom. I modsat fald forudsætter arbejde i udlandet forudgående aftale med medarbejderen.

§ 2. Arbejdstid**Stk. 1.**

Parterne er enige om, at arbejdstiden skal være effektiv.

Stk. 2.

Arbejdets tilrettelæggelse sker iht. Arbejds miljøloven.

Stk. 3.

Arbejdstiden fastsættes med udgangspunkt i 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eller ved anvendelse af normperiode 37 timer i gennemsnit). Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler. Arbejdstiden placeres for en uge ad gangen.

Note: Der henvises endvidere til reglerne om rådighedsvagt i § 6, stk. 4.

Virksomheden kan placere arbejdstiden i en normperiode med inddragelse af den ugentlige arbejdstid i normperioder i indtil 1 måned svarende til 4/5 uger. Vagterne (samt fridage) tildes i normperioden med 7 dage ad gangen. Ved lokal aftale kan normperioden være indtil 12 måneder. Overgang fra dagnorm til normperiode skal varsles med mindst 7 dages varsel.

Note: Ved hjemsendelse i en normperiode forlænges varigheden af normperioden med hjemsendelsesperioden.

Virksomheden kan alene afbryde en igangværende normperiode, hvis tvingende driftsmæssige omstændigheder nødvendiggør det. Afbrydelsen sker med 14 dages varsel. Er der aftalt en normperiode på mere end 1 måned sker afbrydelsen med en måneds varsel. Afvigelser herfra kan aftales lokalt.

Arbejdstiden opgøres i ovennævnte tilfælde med udgangspunkt i en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer frem til afbrydelsen

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 fridage. I forbindelse med ekstraordinær inddragelse af fridage må der højst være 9 dage mellem 2 fridage. Sidstnævnte kan indenfor lovgivningens rammer yderligere fraviges ved lokal aftale med tillidsrepræsentanten.

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 á minimum 56 timers varighed.

Flest muligt, og minimum 22 af dobbeltfridagene skal placeres så der indgår en weekend, eller helligdag, medmindre andet aftales lokalt. Reglerne om natarbejde efter Arbejdstidsloven skal overholdes.

§ 3. Deltidsansættelse

Stk. 1.

Deltidsansættelse kan forekomme. Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, med mindre andet aftales mellem parterne.

Stk. 2.

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

§ 4. Løn

Stk. 1. Mindstelønnen er dags dato 126,69 kr. pr. time frem til næste forhandling den 1-3-16

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.

Organisationerne 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-arbejdslederuddannelse) og bortfalder uvarslet når funktionen ophører.

Stk. 3.

Lønnen afregnes pr. måned. Dog udbetales særlige ydelser i efterfølgende måned.

Stk. 4.

Der udarbejdes en forsikringsordning hvis en medarbejder afskediges på grund af helbredskrav. Bilag 1

§ 4a. Resultatløn, Bonusløn.

Stk. 1.

Resultatlønsaftaler, akkorder samt bonusaftaler kan aftales lokalt i de enkelte projekter, der egner sig til dette.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1a

Når der ikke arbejdes i normperiode gælder følgende:

1. Overarbejde betales i de første 2 timer ud over en dagsnorm på 7,4 timer og for de to første timers ekstraarbejde udover den tildelte vagt med et tillæg til timelønnen på 50%.
2. Overarbejde herudover betales med et tillæg til timelønnen på 100%.
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af den normale timeløn i § 4, stk. 1.
4. Der kan vedr. dagsnormen indgås lokal aftale om afvigelser fra punkt 1.

b. Når der arbejdes i normperiode gælder i stedet for reglerne i punkt a.:

Ved opgørelse af normperioden betales for timer udover et gennemsnit på 37 timer pr. uge i normperioden et tillæg på 75%, beregnet af den aftalte løn. Overarbejdsbetalingen kan indgå i forhandlingerne om normperioden udover 1 måned.

c. Arbejde på fridage kompenseres med 50% de første 3 timer og derefter med 100%. Arbejdet aflønnes altid med minimum 6 timer. De nævnte procenttillæg beregnes af den normale timeløn jf. §4, stk. 1. Når der er tale om arbejde i normperiode, indgår arbejde på fridage således ikke i opgørelsen af normperioden efter b).

Stk. 2. Afspadsering

Der sker som hovedregel afspadsering af overarbejde, men virksomheden kan dog foretage udbetaling hvis det er i virksomhedens interesse, hvor tillægget løbende er udbetalt samt afspadsering af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehelldage.

Hvis driftsmæssige forhold nødvendiggør det, kan i stedet for afspadsring ske aflønning for de opsparede timer. En sådan ordning af mere fast karakter kan etableres ved indgåelse af lokal aftale.

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

Afspadsringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsring med 2 døgns varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsring med 2 døgns varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde. Afspadsringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den ugentlige/ månedlige arbejdstid. Antal timer til afspadsring må ikke overstige 75 timer. Der kan dog lokalt aftales afvigelser fra denne regel.

§ 6. Tillæg

Stk. 1. Forskudt tid

Arbejde der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til 06 betales med et tillæg på kr. 46,35,- pr. time.

Stk. 2. Lørdage, søn- og helligdage

For arbejde på lørdage betales et tillæg fra kl. 06.00-17.00 på 50% af den normale timeløn og fra lørdag kl. 17.00 til kl. 24.00 et tillæg på 100% af den normale timeløn, jf. § 4, stk. 1.

For arbejde på søndage fra døgnet begyndelse til mandag kl. 04.00 samt arbejde på helligdage samt den 24. december og 31. december fra døgnet begyndelse til kl. 24.00 betales med et tillæg til timelønnen på 100%, beregnet af den normale timeløn i § 4, stk. 1.

Stk. 3.

Der kan ved indgåelse af lokal aftale herom med tillidsrepræsentanten aftales personlige faste tillæg til lønnen, der annullerer ovennævnte tillæg efter § 5 samt § 6 stk. 1 og stk. 2

Stk. 4. Rådighedsvagt

Rådighedsvagt forhandles lokalt mellem virksomheden og tillidsmand, bla. for at afgrænse de geografiske områder og antal af medarbejdere.

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 kr. 41,20 pr. time. Lokalt skal forhandles evt. forhøjede tillæg i forhold til kvalifikationer og arbejdets art.

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 m.v. for mindst 4 timer pr. døgn.

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

Stk. 5. Velfærdsforanstaltninger

For arbejde hvor der ikke stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendte skurvogne i henhold til arbejdsmiljøloven betales et tillæg på kr. 7,72 pr. time.

Alle tillæg er opgivet i 2014-prisniveau.

§ 7. Hjemsendelse

Stk. 1.

Medarbejderne kan hjemsendes på grund af vejrlig, materiale-mangel, ordremangel og lignende. Ved forgæves fremmøde på arbejdsstedet, hvor hjemsendelsen da meddeles af arbejdsgiveren, betales i denne situation for mindst 6 timer.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, 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 vejr-mæssige og/eller sæson-mæssige 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 tilbydes beskæftigelse, betragtes

medarbejderen som opsagt, og 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 AF 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 § 2 med længden af hjemsendelsesperioden.

§ 8. Udstationering i udlandet

Nærværende overenskomst omfatter ikke arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne. Når medarbejdere på denne overenskomst udsendes til arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne, skal der således træffes særlige individuelle aftaler mellem medarbejderen og arbejdsgiveren forinden rejsen påbegyndes.

Disse aftaler 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. I givet fald de 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.

§ 9. Pension

Stk. 1.

Medarbejderne er fra det fyldte 20. år omfattet af en pensionsordning i et pensionsselskab, der udgør 14% hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3.

Det samlede pensionsbidrag er således pr. 14 %. Pr 1-3-2014 og pr. 1-3-2015. 15%

Stk. 2.

Der etableres en gruppelevsordning under xxx Pension.

Stk.3.

Pensionsselskab aftales ved underskrivelsen af første lokale lønaftale.

§ 10. 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. 772,50 pr. fulde 24 timers døgn og ellers forholdsmæssigt.

Stk. 3.

Ved skiftende arbejdssteder ydes kørselsgodtgørelse efter statens gældende forhøjede takster kr. xxx pr. km for transport i medarbejderens eget køretøj udover 2 gange 10 km. beregnet fra medarbejderens bopæl til arbejdsstedet den pågældende dag. Godtgørelsen bortfalder ved virksomhedens transport af medarbejderen til arbejdsstedet den enkelte dag.

Hvis medarbejderen får en bil eller anden transport stillet til rådighed, gælder arbejdstiden fra medarbejderen forlader sin bopæl til han/hun er hjemme igen, dog medregnes den første 1/3 time hver vej ikke i arbejdstiden. Ved fremmøde på sædvanligt mødested medregnes transporttiden ikke som arbejdstid, og bil er ikke til rådighed.

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

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 overenskomstrenglen 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.

§ 11. Arbejdsbeklædning

Stk. 1.

Der skal udleveres arbejdsbeklædning og uniform i overensstemmelse med de lokalaftaler m.v., der er gældende hos Willke produktion.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Vask af arbejdstøj påhviler arbejdsgiveren

§ 12. Søgnehelligdagsbetaling

Helligdage der ikke falder på søndage godskrives som fridage.

§ 13. Ferie

Medarbejderne er omfattet af reglerne i ferieloven, Lov om ferie nr. 396 af 31. maj 2000.

§ 14. Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år.

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

Stk. 2.

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Feriefridage afholdes altid før den ordinære ferie af hensyn til forenklet ferieadministration.

I de få tilfælde hvor medarbejderen alligevel ikke har afholdt feriefridagene opspares 2,25% af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde. Denne procentsats afkortes med 0,45 % pr afholdt feriefridag.

For hver feriefridag á 7,4 time udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 timer med den til en hver 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 de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert ferieår. Hvis feriefridagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales.

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

§ 15. Sygeløn

Stk.1

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte med 6 måneders anciennitet og som opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

Stk.2

Sygelønnen udgør det berettigede sygedagpengebæleb suppleret op til fuld løn for personalekategorierne, som er omtalt under dækningsområdet § 1.

Ved fuld løn forstås mindstelønnen grundtimelønnen samt personlige tillæg/meritløb. Ved sygdom der strækker sig ud over 2 måneder suppleres sygelønnen, med alle faste påregnelige tillæg som medarbejderen normalt ville oppebære.

§ 16. Barns 1. sygedag og 2 sygedag

Stk. 1.

En medarbejder med 6 måneders uafbrudt anciennitet kan opnå hel eller delvis frihed til pasning af sygt barn indtil anden pasningsmulighed er tilvejebragt, når:

- Det er barnets første 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 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.

§ 17. 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 grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

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.

Medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, er berettiget til i indtil 6 uger at få løn under forældreorlov. Det er en forudsætning herfor, at forældreorloven placeres i uge 15 til 24 efter barnets fødsel, eller for adoptanten barnets modtagelse i hjemmet. Betalingen er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

Retten til løn under forældreorlov er betinget af, at arbejdsgiveren i perioden modtager fuld refusion af dagpenge (d.v.s. uden nedsættelse af maksimumbeløbet). Hvis både faderen og moderen er ansat hos samme arbejdsgiver, har de alene ret til tilsammen under forældreorlov at modtage løn i indtil 6 uger og under forudsætning af, at ovenstående betingelser om fuld refusion af dagpenge er opfyldt

§ 17 a Anciennitet

Stk. 1.

Ved betaling under sygdom, ved barns 1. sygedag og 2 sygedag, barsel, fædreorlov samt forældreorlov og lokale ordninger om turvalg gælder nedenstående regler i stk. 2 og 3 om tillæg af anciennitet og bevarelse af anciennitet:

Stk. 2.

Ved ansættelsen tillægges der anciennitet for dokumenteret forudgående beskæftigelse i samme jobfunktion i en virksomhed indenfor skinnebåren person- eller godstransport. Der medregnes kun anciennitet optjent i de seneste 10 år forud for ansættelsen.

Stk. 3.

I tilfælde hvor en medarbejder fratræder eller opsiges, men genansættes af samme virksomhed indenfor en periode, der ikke overstiger 6 måneder fra fratrædelsestidspunktet, bevarer den pågældende medarbejder den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

§ 18. 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. Industriens Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede uddannelsesfond betaler arbejdsgiveren i henhold til aftalen mellem DA og LO kr. 0,285 pr. præsteret arbejdstime.

§ 19. 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.

Stk. 5

I forbindelse med de i stk. 4 nævnte jubilæer ydes 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 virksomheden.

§ 20. 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.

§ 21. Militærtjeneste m.v. Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 22. 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.

§ 23. Opsigelsesvarsler

Betingelser for opsigelse sker iht. funktionærlovens §2, §2b, §3 og §4.

§ 24. Tillidsrepræsentation

Stk. 1.

Der er på virksomheder med mere end 9 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 overenskomsparter 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 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 annullation af opsigelsen eller tilkendes den afskedigede en godtgørelse, der ikke kan overstige 52 ugers løn. Denne godtgørelse er endelig.

§ 25. 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 arbejdsdag, efter at de lokale forhandlinger er afsluttet. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger er det alene medarbejderne, der kan videreføre sagen.

Stk. 2. Mæglingssmøde

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

Er der ikke enighed om udpegning af formand/opmand, skal arbejdsretten udpege en sådan.

- c. 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 medarbejderne 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.

§ 26. 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, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
- b. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsætte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til pkt. a.

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.

§ 27. Ikrafttræden og varighed

Stk. 1.

Overenskomsten træder i kraft i 1.3.2014 eller ved underskrift.

Stk. 2.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1.3.2016, 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 af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København den 01.03. 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke

Bilag 1:

Hensigtserklæring om forsikringsordning for helbredsramte mellem Willke og Dansk Jernbaneforbund.

Tages op til drøftelse i overenskomstperioden.

Bilag 2

Protokollat

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Jernbanernes Arbejdsgiverforening (JA) og Dansk Jernbaneforbund (DJ) har aftalt følgende med henblik på at implementere ovennævnte direktiv.

Willke og DJ er enige om, at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod direktivets bestemmelser.

Betingelserne i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne: En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til 1 år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område. Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser. 30 b) personer, der af et af vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

Aftalen træder i kraft den 1 marts 2006. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelser af overenskomstbestemmelser.

Denne aftales bestemmelser fortsætter uændret, selvom overenskomsten måtte blive ogsagt eller bortfalde, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

København den 01.03. 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke

Bilag 3

Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse Implementering af Rådets direktiv 1990/70 EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Willke og Dansk Jernbaneforbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse. Overenskomstparterne er enige om, at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.
- b) Personer der af et vikarbureau stilles til rådighed for brugervirksomhed.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a) ”en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, som f.eks. en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b) ”en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/ færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligning foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder som f.eks. beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

§ 8. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 9. Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at denne aftale ikke berører den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster, samt at der ikke er tilsigtet nogen ændring af regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af de mellem parterne gældende overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft på underskrivelsestidspunktet. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Dette gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsterne, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, den 01.03. 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke

Bilag 4

Protokollat

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

Parterne var enige om at der betales 1 timeløn til medarbejderen for lægebesøg. Efter lønбилaget.

København den 01.03. 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke

Bilag 5.

Tilsyn med arbejdspladsen.

Dansk Jernbaneforbund har tilladelse til at besøge arbejdspladsen, for at konstatere om arbejdsmiljø samt overenskomsten bliver overholdt.

København den 01-03- 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke

lokale lønftale.

Lønftale

Der er mellem Willke og DJ enighed om, at nedenstående lokalaftale vedrørende tillæg til den normale timeløn er gældende for virksomheden Willke fra den 01.03.2014.

Fremover skal der ske lokale lønforhandlinger mindst 1 gang årligt med de lokale tillidsfolk.

Nedenstående grundtimeløn er inkl. den normale timeløn i § 4, stk. 1, pr. 01.03.2014 (tillæg baseret på medarbejderens bopæl):

Alle satser er hæves med 3% pr 1-3-14 og forhandles næste gang den 1-3-16

	Ved ansættelsen i kr/time Øvrige/Sjælland	Ved 1/2 års beskæftigelse i kr/time. Øvrige/Sjælland
Gruppe 1 Vagt personale	144/148	149/154,50
Gruppe 2 Spormontører/sporteknikere, SR 2,	150/154,50	155,50/159,50
Gruppe 3 SR 1. Førere af arbejdskøretøjer Sporsvejsere (aluterm.)	154,50/158,50	159,50/163,75
Gruppe 4 Sikringsteknikere/montører Banehåndværkere Svejsere Kørestrømsteknikere/montører	185/189,50	190,50/194,50

Hvis gruppe 4 har kvalifikationer som førere af arbejdskøretøjer ydes der et arbejdsbestemt tillæg på 10,30,- kr/time.

Hvis SR 1 i Gruppe 3 har kvalifikationer som førere af arbejdskøretøjer ydes der et arbejdsbestemt tillæg på 10,30,- kr/time.

	Ved ansættelsen i kr/time Øvrige/Sjælland	Ved 1/2 års beskæftigelse i kr/time. Øvrige/Sjælland
Gruppe 5 Arbejdsleder i produktionen kr/time.	199,50/205	205/210

Rådighedsvagt.

Rådighedstillæg uden for arbejdstiden udgør 56,65,- kr/time.

København den 01.03. 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

Willke
Niklas Willke
