

TILLÆGSOVERENSKOMST TIL JERNBANE- OVERENSKOMSTEN

For banearbejdere og banevedligeholdelse

2014 – 2017

Indgået mellem

DI Overenskomst I (JA)

og

Dansk Jernbaneforbund

DI nr. 794632



Tillægsoverenskomst til Jernbaneoverenskomsten

2014 – 2017

mellem



DI Overenskomst I (JA)

og



Dansk Jernbaneforbund

gældende for
banearbejde og banevedligeholdelse

Forord

Overenskomstparterne Dansk Jernbaneforbund og Jernbanernes Arbejdsgiverforening indgik den 28. juni 2007 aftale om en tillægsoverenskomst for banearbejde og banevedligeholdelse til parternes Jernbaneoverenskomsten.

De aftalte bestemmelser gældende for medarbejdere omfattet af tillægsoverenskomsten fremgår af denne udgivelse. Af hensyn til læsevenligheden indeholder udgivelsen imidlertid en sammenskrivning af tillægsoverenskomstens regler med de generelle bestemmelser fra parternes Jernbaneoverenskomst, der ligeledes gælder for området.

Denne bog giver således den enkelte virksomhed og lønmodtager et samlet overblik over gældende løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere, der er ansat på tillægsoverenskomsten mellem JA og DJ.

Indhold

§ 1. Dækningsområde.....	7
§ 1a. Ansættelse	7
§ 1b. Udstationering i udlandet.....	8
§ 2. Arbejdstid	8
§ 3. Deltidsansættelse	9
§ 4. Løn.....	9
§ 4a. Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde	10
§ 4b. Hjemsendelse	12
§ 5. Overarbejde	12
§ 6. Tillæg	13
§ 6a. Særlig opsparing.....	14
§ 7. Pension	14
§ 8. Rejse- og udearbejde.....	15
§ 9. Arbejdsbeklædning	16
§ 10. Søgnehelligdagsbetaling.....	16
§ 11. Ferie.....	16
§ 12. Feriefridage.....	16
§ 13. Sygdom.....	17
§ 14. Barns 1. sygedag.....	17
§ 15. Barsel, fædreorlov og forældreorlov	17
§ 16. Anciennitet.....	19
§ 17. Uddannelse	19
§ 18. Ekstraordinær frihed	20
§ 19. Borgerligt ombud.....	20
§ 20. Militærtjeneste m.v.	21
§ 21. Efterindtægt.....	21
§ 22. Opsigelsesregler	21
§ 23. Regler for behandling af faglig strid	22
§ 24. Adgang til lønoplysninger	22
§ 24a. Underleverandører og vikarer.....	24
§ 25. Sager om vikarbureauer	24
§ 26. Tillidsrepræsentation	24
§ 27. Varighed.....	26

Bilag 1 Lønftale	27
Bilag 2 Aftale om forsikring ved Loss of License mellem DI / Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund	29
Bilag 3 Protokollat om deltidsarbejde	30
Bilag 4 Protokollat om tidsbegrænset ansættelse.....	31
Bilag 5 Implementering af direktiv om vikararbejde	33
Bilag 6 Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning	34
Bilag 7 Natarbejde og helbreds kontrol	34
Hyppighed	34
Hvornår skal helbreds kontrollen foregå	34
Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder	34
Bilag 8.....	35
Bilag 9 Dækningsområde.....	35
Bilag 10	35
Lokalaftaler	35
Bilag 11.....	36
Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond	36

§ 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.

§ 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 helbredsbedingungen fra offentlige myndigheders og lovgivningens side.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Helbredskontrol skal i videst muligt omfang foregå på andre dage end arbejdsdage. Hvis helbredskontrol foretages på en fridag, tilskrives medarbejderen 7,4 timer som normaltimer på afspadseringskontoen.

Stk. 4.

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. 5.

Ved ansættelse af medarbejdere på tillægsoverenskomsten 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.

§ 1b. 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.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1.

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 2.

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 3 måneder svarende til 13 uger. Vagterne (samt fridage) tildeles 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 3 måneder 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. 3.

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

Stk. 4. 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. 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 à 56 timer.

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

Reglerne om natarbejde efter Arbejdstidsloven skal overholdes.

Stk. 5.

Der skal indlægges en medarbejderbetalt spisepause pr. vagt på 30 minutter. Ved placering af spisepausen skal medarbejderne, så vidt driften tillader det, høres.

§ 3. Deltidsansættelse

Stk. 1.

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsarbejde. Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, medmindre 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. Ansættelsesvirksomheden skal være hovedarbejdsgiver for ansatte på deltid, med mindre andet aftales mellem parterne.

§ 4. Løn

Stk. 1.

Den normale timeløn er pr. 1. marts 2014 kr. 125,53 pr. time.

Pr. 1. marts 2015 ændres den normale timeløn til kr. 127,78 pr. time.

Pr. 1. marts 2016 ændres den normale timeløn til kr. 130,18 pr. time.

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. 14. dag eller pr. måned.

Stk. 4.

Der kan lokalt aftales produktivitetsfremmende lønsystemer eller akkord aflønning, der erstatter overenskomstens almindelige lønbestemmelser, når en sådan ordning ikke stiller medarbejderen ringere end aflønning efter stk. 1 og 2.

Aftaler om produktivitetsfremmende lønsystemer aftales med tillidsrepræsentanten. Aftaler om akkord aftales med tillidsrepræsentanten eller på arbejdssteder uden en sådan med en udpeget akkordindehaver.

§ 4a. Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

Stk. 1

Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt, forøge eller reducere antallet af øvrige i akkorden beskæftigede medarbejdere.

Akkordindehaveren kan ikke selvstændigt antage eller afskedige, men har påtaleret hvis han mener at der sættes for mange eller for få medarbejdere på akkorden.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet fagretligt behandles ved mæglingssmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Jernbanernes Arbejdsgiverforenings modtagelse af mæglingssøgningen.

Stk. 2

Akkordindehaveren kan ikke afskediges, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger dette. Som tvingende omstændigheder regnes f.eks. arbejdets afbestilling eller udsættelse i længere tid, eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

Ved arbejdets afbestilling opmåles det udførte arbejde, og eventuelt overskud udbetales i henhold til optagne timer i akkorden. Ved arbejdets udsættelse aftales i hvert tilfælde, hvorvidt det udførte arbejde skal opmåles, og eventuelt overskud udbetales. Udsættelsen må ikke vare over 14 dage, med mindre anden skriftlig aftale er truffet. Parterne har hver for sig påtaleret, hvis arbejdets udsættelse varer længere end aftalt.

Ved godkendte arbejdsstandsninger måles i almindelighed ikke op, idet man går ud fra, at arbejdet fortsætter, når konflikten er ophørt.

Stk. 3

Ved uberettiget afsked har akkordindehaveren krav på den del af akkordsummen, der tilkommer ham i henhold til de af ham optagne timer. Yderligere har han krav på betaling af et beløb svarende til hele den på afskedigelsestidspunktet tilbagestående del af akkordsummen – dog ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på pågældende akkord.

Stk. 4

Akkordindehaveren kan ikke – uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlade arbejdet, forinden den pågældende akkord er færdig, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger det. Som tvingende omstændigheder regnes f. eks. sygdom, militærtjeneste eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

Stk. 5

Hvis akkordindehaveren uberettiget forlader akkorden, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 dage, og andel i overskud på denne, endnu ikke afsluttede akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord.

Stk. 6

Hvis akkordindehaveren – efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlader akkorden, beholder han retten til overskuddet i henhold til de af ham optagne timer. Overskud betales dog først, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette gælder også eventuelle andre akkorder, hvori pågældende har deltaget.

Pågældende har ret til forskudsbetaling i lighed med de øvrige akkorddeltagere i forhold til det af ham optagne antal timer.

Andre akkorddeltagere

Stk. 7

Når en akkorddeltager af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant flyttes til andet arbejde eller afskediges på grund af arbejdsmangel eller andre tvingende årsager – beholder han retten til overskud der udbetales i henhold til de af ham optagne timer, dog ikke før den enkelte akkord er afsluttet og opgjort.

Stk. 8

Når en akkorddeltager uden forudgående aftale eller uden mindst 14 dages skriftlig varsel – uberettiget – forlader en akkord, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 dage samt andel i overskuddet på denne endnu ikke afsluttede *) akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord. Andelen i overskuddet tilfalder de øvrige akkorddeltagere.

**) En afsluttet akkord er en akkord, for hvilken opmåling rettidigt er indleveret til virksomheden.*

§ 4b. Hjemsendelse

Stk. 1.

Medarbejderne kan hjemsendes på grund af vejrlig, materialeangel, 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 hjemsendelsen.

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 sæsonæssige 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, betragtes medarbejderen som opsagt, og medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet. Tilsvarende gælder hvis årsagen til hjemsendelsen ophører tidligere end forventet.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1.

a. Når der ikke arbejdes i normperiode gælder følgende:

1. Overarbejde betales i de første 3 timer ud over en dagsnorm på 7,4 timer og for de tre 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 indgå 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 normale timeløn i § 4, stk. 1. Overarbejdsbetalingssatsen kan indgå i forhandlingen om normperioder udover 3 måneder.

c. Arbejde på fridage kompenseres med 50 % de første tre 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, hvor tillægget løbende er udbetalt samt afspadsering af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med sønehelligdage. Hvis driftsmæssige forhold nødvendiggør det, kan i stedet for afspadsering 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.

Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 3 døgn varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsering med 3 døgn varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde. Ved opsigelse kan afspadsering finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem parterne. Afspadseringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den egentlige/månedlige arbejdstid. Antal timer til afspadsering må ikke overstige 75 timer.

§ 6. Tillæg

Stk. 1. Forskudt tid

Arbejde der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til 06 betales med et tillæg pr. den 1. marts 2014 på kr. 40,11 pr. time. Pr. 1. marts 2015 ændres dette tillæg til kr. 40,75 pr. time. Pr. 1. marts 2016 ændres dette tillæg til kr. 41,45 pr. time

Stk. 2. Lørdage, søn- og helligdage.

For arbejde på lørdage betales et tillæg fra kl. 14.00 – 17.00 på 50 % af den normale timeløn og fra kl. 17.00 til 24.00 et tillæg på 100 % af den normale timeløn, jf. § 4, stk. 1.

For arbejde på søndage fra døgnets begyndelse til mandag kl. 04.00 samt arbejde på helligdage samt den 24. december og 31. december fra døgnets 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 tildeles af virksomheden 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:

Pr. den 1. marts 2014 kr. 20,75 pr. time.

Pr. den 1. marts 2015 ændres minimumssatsen til kr. 21,08 pr. time.

Pr. den 1. marts 2016 ændres minimumssatsen til kr. 21,44 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 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:

Pr. den 1. marts 2014 på kr. 6,48 pr. time.

Pr. den 1. marts 2015 ændres satsen til kr. 6,58 pr. time.

Pr. den 1. marts 2016 ændres satsen til kr. 6,69 pr. time.

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.

§ 6a. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 0,3 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Hvis der ikke træffes anden aftale opgøres saldoen og beløbet udbetales ved udgangen af juni måned, ved udgangen af kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 0,4 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 0,7 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 0,3 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 1,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

§ 7. Pension

Stk. 1.

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

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

Stk. 2.

Der etableres en gruppelevsordning under PensionDanmark.

§ 8. 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 anerkendt hotel, pensionat el.lign. eller betale efter godkendt regning,
- betaling af fortæring efter godkendt regning.

Ved overnatning og fortæring på lønmodtagerens egen regning betales kr. 270,00 pr. fulde 24 timers døgn og ellers forholdsmæssigt.

Stk. 3.

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 virksomhedens 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. 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.

I øvrige tilfælde gælder:

Transporttiden mellem bopælen og arbejdsstedet indtil 1½ time hver vej medregnes ikke i arbejdstiden.

Ved udkald i rådighedsvagt betales transporttiden dog fra udkaldets begyndelse.

Reglerne i denne bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

§ 9. Arbejdsbeklædning

Stk. 1.

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

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.

§ 10. Søgnehelligdagsbetaling

Helligdage der ikke falder på søndage godskrives som fridage.

Såfremt der arbejdes på søgnehelligdage, afregnes der herfor efter § 6, stk. 2.

§ 11. Ferie

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

§ 12. 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:

Medarbejderen opsparer 2,25 % af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde.

For hver feriefridag à 7,4 time udbetales à 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 restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

§ 13. Sygdom

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Sygelønnen udgør det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt kr. 125,00 pr. time til sporteknikere, troljeførere og sporsvejsere (alu) og maksimalt kr. 150,00 pr. time til sikringsteknikere, kørestrømsmontører og faglærte sporteknikere.

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 virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden 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 hjemmeværende.

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

Stk. 2.

Medarbejderen betales under den ydede frihed løn, svarende til den løn incl. 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 ("barselsorlov"), regnet fra barnets fødsel eller for adoptanten barnets modtagelse i hjemmet. Betalingen er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

Under de 14 ugers barselsorlov 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
7,00 / 1.120,00	3,50 / 560,00	10,50 / 1.680,00

Pr. 1. juli 2014 udgør pensionsbidraget:

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 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 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 11 uger er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger 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.

Stk. 4a

For medarbejdere, der påbegynder forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere, erstattes stk. 4 af følgende:

Arbejdsgiveren 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 arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

§ 16. Anciennitet

Stk. 1.

Ved betaling under sygdom, ved barns 1. sygedag, barsel, fædreorlov samt forældreorlov og lokale ordninger om turvalg samt i relation til helbredsordningen gælder nedenstående regler i stk. 2 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 inden for skinnebåren person- eller godstransport.

§ 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. DA/LO Udviklingsfonden.

Parterne er enige om, at til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede udviklingsfond betaler arbejdsgiveren i henhold til aftalen mellem DA og LO kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2015 udgør bidraget kr. 0,42 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.

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 tilgås 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.

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. Opsigelsesregler

Stk. 1. Varsler

Fra arbejdsgiverside:

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

Fra lønmodtagerside: 4 uger

Stk. 2. Prøvetid

Såfremt arbejdsgiver godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, kan arbejdsforholdet de første 3 måneder opsiges med mindst 14 dages varsel fra arbejdsgiverens 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 arbejdsgiveren herom.

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren 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 virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 23. Regler for behandling af faglig strid

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 mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

§ 24. 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

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har Forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på Forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne 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 mellem organisationerne

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. 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 eller fællesmøde.

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.

§ 24a. Underleverandører og vikarer

Stk. 1.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DIO I-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Jernbaneforbund rette henvendelse til DIO I 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 organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DIO I rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DIO I og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 2. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal virksomheden 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 en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, 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. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 25. Sager om vikarbureauer

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

Bestemmelsen træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

§ 26. 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 Forbundet til Jernbanernes Arbejdsgiverforening. 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.

Vedrørende metropersonale gælder endvidere følgende bestemmelse:

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.

§ 27. Varighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2017. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2

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 28. marts 2014

Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup

DI Overenskomst I v/ DI
Sussi Skovgaard-Holm
Marianne Korsby Clasen

Bilag 1

Lønftale

Der er mellem DIO I (JA) og DJ enighed om nedenstående lokalaf tale vedrørende tillæg pr. 1. marts 2014 til den normale timeløn i henhold til Tillægsoverenskomsten. Endvidere gælder lokalaf talen alle nuværende og fremtidige JA-medlemsvirksomheder på tillægsoverenskomstens område.

Nedenstående beløb er inkl. den normale timeløn i § 4, stk. 1, pr. 1. marts 2014 samt det særlige banetillæg (tillæg baseret på medarbejderens bopæl):

Pr. 1. marts 2014:

I kr.	Ved ansættelsen Øvrige/Sjælland	Ved ½ års beskæftigelse Øvrige/Sjælland
Gruppe 1 Sporteknikere	138,43/140,43	143,70/145,43
Gruppe 2 Troljeførere Sporsvejser (aluterm)	141,43/146,43	146,43/151,43
Gruppe 3 Sikringsteknikere Faglært sportekniker Kørestrømsmontører	159,78/164,78	164,78/169,78

Pr. 1. marts 2015:

I kr.	Ved ansættelsen Øvrige/Sjælland	Ved ½ års beskæftigelse Øvrige/Sjælland
Gruppe 1 Sporteknikere	140,68/142,68	145,95/147,68
Gruppe 2 Troljeførere Sporsvejser (aluterm)	143,68/148,68	148,68/153,68
Gruppe 3 Sikringsteknikere Faglært sportekniker Kørestrømsmontører	162,03/167,03	167,03/172,03

Pr. 1. marts 2016:

I kr.	Ved ansættelsen Øvrige/Sjælland	Ved ½ års beskæftigelse Øvrige/Sjælland
Gruppe 1 Sporteknikere	143,08/145,08	148,35/150,08
Gruppe 2 Troljeførere Sporsvejser (aluterm)	146,08/151,08	151,08/156,08
Gruppe 3 Sikringsteknikere Faglært sportekniker Kørestrømsmontører	164,43/169,43	169,43/174,43

Denne lokalaftale er gældende under forudsætning af, at Tillægsoverenskomsten er godkendt af parterne og gældende. I tilfælde af, at øvrige nuværende eller fremtidige medlemsvirksomheder påbegynder aktiviteter vedrørende arbejde omfattet af Tillægsoverenskomsten, er DJ og JA enige om, at en tilsvarende lokalaftale er gældende for disse.

Der er mellem parterne enighed om, at dette ikke er overenskomststof. Normalt indgås lokalaftaler mellem de lokale parter. Pr. 1. marts 2017 og herefter forhandles og indgås lokalaftaler vedr. personligt tillæg efter tillægsoverenskomsten alene lokalt og som beskrevet i Tillægsoverenskomstens § 4, stk. 2.

København den 28. juni 2007

Dansk Jernbaneforbund Jernbanernes Arbejdsgiverforening

Bilag 2

Aftale om forsikring ved Loss of License mellem DI / Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund

Ved aftale af 13. oktober 2011/21. oktober 2011/29. februar 2012 er indgået en forsikringsordning ved Loss of License. Aftalen har virkning fra 1. januar 2011.

Aftalens hovedelementer er følgende:

Omfattet personkreds

Medarbejdere ansat på overenskomsten, og som er ansat til fremførelse af tog, herunder lokomotivførere, stationsbetjente eller metrostewardere, og som forudsætter helbredsgodkendelse af Trafikstyrelsen, er omfattet af forsikringen ved Loss og License.

Godkendelse af trafikstyrelsen sker i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om helbredskrav på jernbaneområdet.

Der kræves desuden mindst 2 års anciennitet for at være omfattet af forsikringen ved Loss of License, og medarbejderne er omfattet af forsikringen indtil det 62. år.

Forsikringens indhold

Forsikringen ved Loss of License består af et skattefrit engangsbeløb, der udgør kr. 200.000.

Engangsbeløbet udbetales, hvis medarbejderen inden det 62. år,

- ikke bliver helbredsgodkendt af Trafikstyrelsen i forhold til jobfunktion, og
- af denne grund ikke bliver afskediget, og
- opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside ikke overstiger groundingperioden.

Alle tre betingelser skal være opfyldt for, at der ret til engangsbeløbet. Retten til engangsbeløbet bortfalder senest ved medarbejderens 62. år.

Medarbejderen kan kun få udbetalt ét engangsbeløb fra forsikringen ved Loss of License. Hvis en medarbejder, der har fået udbetalt engangsbeløb, senere genansættes i jobfunktion med helbredsgodkendelse, bliver medarbejderen ikke på ny omfattet af forsikringen ved Loss of License. Der opnås således ikke fornyet ret til udbetaling af engangsbeløb, hvis medarbejderen i et senere ansættelsesforhold ikke bliver helbredsgodkendt.

Såfremt årsagen til den manglende helbredsgodkendelse er selvforskyldt, eksempelvis ved alkohol- eller stofmisbrug, bortfalder retten til udbetaling af engangsbeløbet.

Vedrørende priser og betalingsvilkår, genforhandling, aftalens ophør, overdragelse af rettigheder og forpligtelser, misligholdelse og tvister henvises til aftalen af 13. oktober 2011/21. oktober 2011/29. februar 2012.

Bilag 3

Protokollat om deltidsarbejde

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.

JA 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.

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2004. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

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

København den 27. februar 2004

Dansk Jernbaneforbund **Jernbanernes Arbejdsgiverforening**

Bilag 4

Protokollat 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.

Jernbanernes Arbejdsgiverforening 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 af vikarbureau stilles til rådighed for en 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 27. februar 2004

Dansk Jernbaneforbund **Jernbanernes Arbejdsgiverforening**

Bilag 5

Implementering af direktiv om vikararbejde

DI og DJ har under OK2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i JA/DJ overenskomsten. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

Anmærkning: Parterne har ved overenskomstforhandlingerne i 2012 besluttet at afvente den lovgivningsmæssige implementering af direktivet om vikararbejde, før parterne fortsætter drøftelserne af de konsekvenser lovimplementeringen måtte give anledning til i forhold til Tillægsoverenskomsten.

Bilag 6

Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, som er specifikt aftalt på JA/DJ området, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for hovedudvalget på JA/DJ området til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra hovedudvalget er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed er gældende for såvel Fællesoverenskomsten som for andre overenskomstområder, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Fællesoverenskomsten.

Bilag 7

Natarbejde og helbreds kontrol

For medarbejdere, der ikke er omfattet af DIO I v/DI (JA)/DJ overenskomsten § 1a, stk. 3 gælder:

Hyppighed

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.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Bilag 8

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag 9

Dækningsområde

Vedrørende Tillægsoverenskomstens § 1 er parterne enige om i løbet af overenskomstperioden 2014-2017 samt i henhold til protokollat 12 af 12. marts 2014 nærmere at afgrænse og præcisere overenskomstens dækningsområde.

Bilag 10

Lokalaftaler

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i overenskomstperioden skal drøfte retningslinjerne for at indgå lokalaftaler med henblik på at øge det lokale råderum. Dette gøres fælles for Jernbaneoverenskomsten og Tillægsoverenskomsten.

Udvalget starter arbejdet hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingerne og afslutter det senest den 1. juni 2015.

Bilag 11

Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond

Parterne er enige om at den i Jernbaneoverenskomsten etablerede Samarbejds- og Udviklingsfond ligeledes omfatter medarbejdere under Tillægsoverenskomsten. Der henvises til bilag 10 Jernbaneoverenskomsten.

TILLÆGSOVERENSKOMST TIL JERNBANEVERENSKOMSTEN

2014 – 2017

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Jernbaneforbund

Søndermarksvej 16
2500 Valby
Tlf. 3613 2500
djf.dk

