

Overenskomst

Mellem

Contec Rail ApS

Og

Dansk Jernbaneforbund

for perioden 1. november 2020 til 1. marts 2023.

MA

Indhold

§ 1. Overenskomstens dækningsområde	3
§ 2. Ansættelse	3
§ 3. Arbejdstid	4
§ 4. Hjemsendelse og arbejdsfordeling	6
§ 5. Løn og tillæg	7
§ 6. Overarbejde	7
§ 7. Pension	8
§ 8. Opsigelse	8
§ 9. Ferie - SH - fritvalgskonto	9
§ 10. Sygdom	9
§ 11. Barns 1. sygedag	9
§ 12. Barsel, fædreorlov og forældreorlov	10
§ 13. Ekstraordinær frihed	11
§ 14. Borgerlige ombud	11
§ 15. Militærtjeneste	11
§ 16. Efterindtægt	11
§ 17. Udgiftsdækkede ydelser	12
§ 18. Arbejdsbeklædning og uniform	12
§ 19. Uddannelse	13

§ 20. Tillidsrepræsentanter	13
§ 21. Samarbejde og samarbejdsudvalg	14
§ 22. Arbejdsmiljørepræsentanter	14
§ 23. Mægling og voldgift.....	15
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	16
Bilag 1: Tilkaldevagt ved personpåkørsler og anden alvorlig skade	17
Bilag 2: Udenlandsk arbejdskraft	18
Bilag 3: Vikarer fra vikarbureauer	19
Bilag 4: Uddannelsesmidler	20
Bilag 5: Ansættelse som lokomotivfører under uddannelse, ansættelsesprøve	21

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1. Overenskomsten tager udgangspunkt i, at firmaet Contec Rail ApS er et entreprenør og godsfirma, som arbejder med service- og vedligeholdelsesarbejde inden for tog-/jernbanebranchen.

Stk. 2. Denne overenskomst gælder for lokomotivførere, baneteknikere, SR I og SR 2, arbejdsledere, førere af arbejdskøretøjer (FAK), vagter, sikringsteknikere, kørestrømsteknikere samt arbejdskraft indlånt fra udlandet.

Stk. 3. For overenskomstparterne er Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer, mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark gældende.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid. Der henvises endvidere til § 4 hjemsendelse.

Stk. 2. Deltidsansættelse kan aftales. Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer, med mindre andet aftales mellem Contec Rail ApS og ansatte/ansøgeren.

Stk. 3. Tidsbegrænset ansættelse kan aftales. For tidsbegrænset ansættelse gælder lov om tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 4. Ansatte med primær ansættelse hos anden arbejdsgiver, kan ansættes tidsbegrænset, såfremt der er indgået aftale herom med primær arbejdsgiver.

Stk. 5. Ved ansættelse i ledige stillinger bør der gives fortrinsret til deltids- og tidsbegrænsede ansatte, hvis de pågældende i øvrigt opfylder kravene til stillingen.

Stk. 6. De ansatte kan udføre arbejde på skiftende arbejdspladser og ubekvemme arbejdstider i det omfang som kræves og i henhold til de retningslinjer, hvorpå Contec Rail ApS modtager ordrer og entreprenøropgaver.

Stk. 7. Ved ansættelse får medarbejderen et ansættelsesbrev i medfør af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven). Contec Rail ApS er forpligtet og ansvarlig for, at ansatte arbejder i henhold til denne overenskomst. Dansk Jernbaneforbund modtager underretning om nyansatte, med navn og adresse.

Stk. 8. Ansættelsesbetingelser er omfattet af gældende lovgivning og nedennævnte regler. Som betingelse for ansættelse med varetagelse af sikkerhedsklassificerede opgaver gælder de til enhver tid gældende regler for helbredsgodkendelse og certificering af lokomotivførere og eventuelle efterfølgende myndighedskrav, herunder uddannelse. For nyansatte lokomotivførere (B), der skal påbegynde lokomotivføreruddannelsen, gælder endvidere som ansættelsesbetingelser, at ansøgerne har gennemgået folkeskolens (9) 10-årige grundskole, suppleret med HTX, eller er faglært inden for metal- eller el-fagene. Endvidere gælder, at de pågældende skal have afgangsbetegnelse på niveau for udvidet engelsk i folkeskolen - og gerne suppleret med endnu et fremmedsprog samt skal have bestået, den af virksomheden og Dansk Jernbaneforbund aftalte ansættelsesprøve (se bilag 5), med tilfredsstillende resultat. Dansk Jernbaneforbunds repræsentanter deltager i afholdelse af ansættelsesprøven på lige vilkår som Contec Rail ApS' repræsentanter.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 2. Arbejdstid på fuld tid fastsættes til 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge vedrørende time- og 14-dages lønnede, og f.s.v. angår månedslønnede til 160,33 timers effektiv arbejdstid pr. måned. Pr. dagsskift afholder ansatte én betalt frokost på 29 minutter.

Vedrørende deltidsansatte og tidsbegrænsede ansatte henvises til § 2.

Stk. 3. Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler. Medarbejderen må endvidere påregne og er herunder pligtig til, på begæring af arbejdsgiverens daglige ledelse, at påtage sig overarbejde i nødvendigt omfang. Se stk. 5 om overarbejde.

Stk. 4. Medarbejdere har ret til 104 årlige fridage. De 104 fridage kan frit placeres på alle ugens 7 dage. Der skal dog være 30 dobbeltfridage pr. år, hvoraf 13 skal være weekendfriheder, hvori indgår en lørdag eller en søndag eller en søgnehelligdag. En fridag udgør 38 timer. Dobbeltfridage udgør 60 timer. Medarbejdere har på anmodning krav på, at mindst 10 ud af deres 13 weekendfriheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag. For hver ferieuge kan ligge én dobbeltfridag, dog kan

weekendfriheder ikke ligge i ferieperioder. Helligdage, der ikke falder på søndage, tilføres som fridage via fritvalsordningen, jf. § 9.

Stk. 5. Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må maks. være på 12 timer, jf. også stk. 6.

Stk. 6. Sikkerhedsklassificeret arbejde skal altid ligge i starten af vagten, og må højst udgøre 9 timer ved strækningskørsel og 12 timer ved arbejder i sporspærring.

Den nævnte begrænsning på 9 timer kan fraviges ved indgåelse af lokalaftale mellem overenskomstens parter. (Se bilag nr. 6)

Stk. 7. Der må højst være 7 arbejdsdage mellem fridage. I forbindelse med ekstraordinær inddragelse af fridage må der højst være 9 dage mellem 2 fridage. Der må maksimalt lægges tre 12-timers vagter på en uge, og der skal altid være 12 timers hviletid mellem to 12-timers vagter.

Stk. 8. Tjek-ind tid, tjek-ud tid, spadseretid og tekniske tider samt overlevering indgår i arbejdstiden. Tidsforbrug til disse opgaver aftales lokalt.

Stk. 9. Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 10. Arbejde udover 7,4 timer er overarbejde.

Stk. 11. Arbejdstiden kan planlægges på alle ugens dage og i alle døgnets timer.

Stk. 12. Hviletiden skal være på mindst 11 timer. Hviletid på fremmed station skal være mindst 8 timer. Arbejdsgiveren afholder rimelige omkostninger til hotel og forplejning. Påtvungne, driftsafhængige ophold indgår ikke i hviletiden.

Stk. 13. I løbet af en arbejdsvagt skal der være tid til pauser. Disse skal lægges i løbet af vagten når det er muligt og efter behov. Pausens formål skal tilgodeses. Der må maksimalt udføres 5,5 timers arbejde uden pause. En pause skal have en varighed af en ½ time (eksklusiv spadseretid som betales af arbejdsgiveren, jf. §3 stk. 8) Planlagt arbejde, f.eks. forberedelse, rangering eller tankning, medregnes i arbejdstiden. Påtvungne, driftsafhængige ophold indgår i arbejdstiden.

Stk. 14. Ved forsinkelser er hovedreglen, at personalet skal føre toget til eget depot, dog med skyldigt hensyn til de sikkerhedsmæssige forhold.

Stk. 15. På beordrede rejser med overnatning og ved internatsophold medgår nødvendig tid til rejser og hvert kursusdøgn med 7 timer og 24 minutter i normal arbejdstid. Tjenesten påbegyndes og afsluttes på tjenestestedet, med mindre andet er aftalt skriftligt med den lokale tillidsrepræsentant eller den enkelte medarbejder, hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant.

Stk.16. Særskilt for lokomotivførere (B)

Varigheden af den enkelte dags arbejde må maks. være på 12 timer hhv. 11 timer, såfremt der forekommer arbejde i tidsrummet 01.30 - 04.30.

Sikkerhedsklassificeret arbejde skal altid ligge i starten af vagten, og må højst udgøre 9 timer. Dog højst 8 timer, såfremt der forekommer arbejde i tidsrummet 01.30 - 04.30.

Under pauser har lokomotivføreren fortsat ansvaret for materiellet, hvis dette forlades og der ikke har fundet personaleafløsning sted.

§ 4. Hjemsendelse og arbejdsfordeling

Stk. 1. Medarbejderne kan hjemsendes i op til 3 måneder på grund af mangel på arbejde.. Medarbejderen er først hjemsendt uden løn, når overarbejdstimer er afspadseret.

Stk. 2. Arbejdsfordeling kan etableres i op til 13 uger ved reduktion i arbejdsmængde som følge af andre arbejders arbejdsstandsning, indtrædende maskinstandsning, materialemangel, manglende ordretilgang eller lignende og andre force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Medarbejderen er først overgået til arbejdsdeling og nedsat løn, når overarbejdstimer er afspadseret.

Stk. 3. Når Contec Rail ApS påtænker, at iværksætte hjemsendelse og arbejdsfordeling giver Contec Rail ApS meddelelse til tillidsrepræsentanten om baggrunden for iværksættelsen og den forventede varighed. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives meddelelse til en eventuel talsmand.

Stk. 4. Varsling af hjemsendelse og arbejdsdeling skal ske skriftligt og med 14 dages varsel/opsigelsesvarsel.

Stk. 5. Når medarbejderen er hjemsendt/overgået til arbejdsdeling og overtimer er afspadseret betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden/fuld løn i arbejdsdelingsperioden.

Stk. 6. I hjemsendelsesperioden på op til 3 måneder, kontakter Contec Rail ApS medarbejderen mindst en gang om måneden, om hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om der inden hjemsendelsesperiodens udløb, kan tilbydes genoptagelse af arbejdet. Såfremt Contec Rail ApS ikke kan tilbyde beskæftigelse, kan medarbejderen opsiges, og medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet. Tilsvarende gælder hvis årsagen til hjemsendelsen ophører tidligere end forventet. Når medarbejderen vender tilbage til virksomheden efter endt hjemsendelse tæller hjemsendelsesperioden med i anciennitetsopgørelse, jf. § 9 opsigelse.

Stk. 7. I arbejdsdelingsperioden på op til 13 uger, kontakter Contec Rail ApS medarbejderen mindst en gang om måneden, om hvor lang tid arbejdsdelingsperioden skønnes at vare, og om der inden arbejdsdelingsperiodens udløb, kan tilbydes arbejdstimer i henhold til ansættelseskontrakten. Såfremt Contec Rail ApS ikke kan tilbyde arbejdstimer i henhold til ansættelseskontrakten efter arbejdsdelingsperiodens udløb, kan medarbejderen opsiges, og medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet.

Stk. 8. Såfremt hjemsendelse/arbejdsdeling kan ophøre før planlagt, genindkaldes medarbejderen til tjeneste eller til at genoptage arbejdet i henhold de fastsatte arbejdstimer i ansættelseskontrakten. Indtrædelsestidspunkt sker efter aftale og meddeles skriftligt.

Stk. 9. Contec Rail ApS attesterer skriftligt hjemsendelsen/arbejdsdelingen (jf. stk. 1 og stk. 2) og deres årsag overfor de pågældende medarbejdere til brug for Jobcenter og A-kasse. Contec Rail ApS udsteder frigørelsesattest til hjemsendte medarbejdere og til medarbejdere, der berøres af arbejdsdeling.

Stk. 10. Det tilstræbes, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter hjemsendes som de sidste indenfor de pågældendes arbejdsområder. Tilsvarende gør sig gældende ved arbejdsdeling.

§ 5. Løn og tillæg

Stk. 1. For 14-dages lønnede betales lønnen bagud, således at løn for uge 1-2 udbetales torsdag i uge 4, uge 3-4 udbetales torsdag i uge 6 osv.

Lønnen udbetales til konto i det pengeinstitut, som medarbejderen ønsker lønnen anvist til.

Stk. 2. Lønnen er opbygget som en fast timeløn (grundløn) og et fremmødetillæg.

Stk. 3. Ud over den fastsatte løn, jf. stk. 2, kan der lokalt forhandles individuelle kvalifikationstillæg, jf. stk. 4.

Stk. 4. Som eksempel på elementer, der kan ligge til grund ved fastlæggelse af kvalifikationstillæg jf. stk. 3, kan nævnes: Supervisor, formand, sjakbajs, timeseddelstyrer, omløbsplanlægning, logistik, grænseoverskridende kørsel, tjenesteplanlægning, SR 1, SR 2, FAK, vagt, arbejdsledelse, lokomotivinstruktør/andre instruktører.

Stk. 5. Grundlønnen udgør minimum kr. 175,- pr. time og stiger med 1,5 % pr. 1. marts 2022 og til den 1. marts 2023 i alt med 5,94 % i den samlede 3-årige overenskomstperiode.

Stk. 6. For overarbejde, arbejde på lørdage, søndage og helligdage og/eller for arbejdstimer udført i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00 ydes et tillæg pr. time på 112,-kr. Hvis tjenestetiden går ud over kl. 06.00 ydes der nattillæg for den samlede tjeneste. Ved sammenfald af de nævnte situationer ydes tillægget kun én gang. Tillægget stiger med 1,5 % pr. 1. marts 2022 og til den 1. marts 2023 i alt med 4,81% i den samlede 3-årige overenskomstperiode.

Stk. 7. Der ydes et ikke pensionsgivende fremmødetillæg på kr. 40,- pr. time. Udbetales pr. udført arbejdstime som kompensation for rettidigt fremmøde på ubekvemme arbejdstider og arbejdssteder. Fremmødetillægget ydes ikke i de første 3 måneder under sygdom, jf. § 10, ved skoleophold under grunduddannelse eller ved efterindtægt, jf. § 16.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde er arbejde, der pr. dag overstiger 7,4 timer, eller pr. uge overstiger 37 timer eller pr. måned overstiger 160,33 timer. Overarbejde på den enkelte dag afregnes særskilt.

Overarbejde skal som hovedregel afspadseres.

Overarbejdstimer overføres til afspadseringskonto eller kan udbetales, jf. dog ovenfor.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Der afspadseres time for time og i hele dage. Dette gælder også ved fratrædelse. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 5 døgns varsel og inddrage varslet afspadsering med 3 døgns varsel begrundet i afvikling af det normale arbejde. Ved opsigelse kan arbejdsgiver kræve at afspadsering finder sted i opsigelsesperioden.

Antal timer til afspadsering må ikke overstige 50 timer, med mindre det aftales mellem den enkelte medarbejder og Contec Rail ApS, og at optjeningen skal anvendes til specielle formål.

Ved køb af fastlagt/tildelt fridag ydes en overtidbetaling på 50.-kr pr. løbende time ud over øvrige løndelev, når vilkårene herfor er til stede jf. §5 stk. 6.

§ 7. Pension

Stk. 1. Medarbejderne er fra det fyldte 20. år omfattet af en pensionsordning, der udgør 12 %, hvoraf arbejdsgiverbidraget er 8 % og arbejdstagerbidraget er 4 %.

§ 8. Opsigelse

Stk. 1. For fuldtidsansatte medarbejdere gælder funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Stk.2 For øvrige medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærlovens opsigelsesvarsler gælder følgende opsigelsesvarsler fra Contec Rail ApS' side:

<u>Anciennitet</u>	<u>Opsigelsesvarsel</u>
0 -1 år	7 hverdage
1 år - 3 år	21 hverdage
3 år - 5 år	35 hverdage
5 år <	49 hverdage

Medarbejderens opsigelsesvarsel er 7 hverdage.

Stk. 3. Vedr. virksomhedernes underretningspligt i forbindelse med opsigelse m.v. henvises til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Dansk Jernbaneforbund skal underrettes, når en medarbejder opsiges. Underretning skal ske samtidig med at opsigelsesbrev fremsendes/udleveres til medarbejderen.

Stk. 4. Ved opsigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige opsigelser behandles i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3

§ 9. Ferie - SH - fritvalgskonto

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af reglerne i den til en hver tid gældende ferielov.

Stk. 2. Den ansatte optjener 7,5 % af grundlønnen og fremmødetillægget for søn- og helligdage og særlige feriedage. Særlige feriedage svarer til 5 dage om året. Beløbet indsættes på en fritvalgskonto.

Afvikling af frihed fra fritvalgskontoen følger kalenderåret. Tidspunktet for afvikling aftales mellem Contec Rail ApS og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give ønske om afviklingen så tidligt som muligt.

Afvikling kan ske som enkeltdage eller eksempelvis som halve dage.

Stk. 3. Contec Rail ApS og den ansatte kan indgå aftale om, at særlige feriefridage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved kalenderårets udløb eller overføres til afvikling i det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4. Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 3, godtgøres tilgodehavende særlige feriefridage kontant til den ansatte ved kalenderårets udløb.

§ 10. Sygdom

Stk. 1. Indtil anciennitet på 3 måneder ydes aftalt sygeløn under sygdom beregnet på grundlag af grundløn. Ved 3 måneders ansættelsesanciennitet ydes aftalt sygeløn under sygdom beregnet på grundlag af grundløn og fremmødetillæg.

Under fravær på grund af tilskadekomst under udførelse af arbejdet (arbejdsskader) ydes aftalt sygeløn beregnet på grundlag af grundløn og fremmødetillæg fra første fraværsdag.

Medarbejdere, der har behov for bytning af arbejdstid som følge af lægebesøg, kan planlægge besøget efter aftale med ledelsen.

§ 11. Barns 1. sygedag

Stk. 1. En medarbejder med 3 måneders 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.

Børns hospitalsindlæggelse. Der gives i op til en uge med fuld løn ved barns indlæggelse på hospital.

Stk. 2. Medarbejderen betales under den ydede frihed løn svarende til aftalt sygeløn, jf. § 10.

Stk. 3. Adgangen til frihed efter stk. 1. kan for den enkelte medarbejder inddrages ved misbrug.

§ 12. Barsel, fædreorlov og forældreorlov

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af reglerne i dagpengeloven, ligebehandlingsloven samt funktionærloven.

Stk. 2. Der tilkommer kvindelige medarbejdere med 9 måneders uafbrudt ansættelse barselsløn i indtil 4 uger før forventet fødsel ("graviditetsorlov") og indtil 14 uger ("barselorlov"), regnet fra barnets fødsel eller for adoptanten barnets modtagelse i hjemmet. Betalingen er grundløn og fremmødetillæg.

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

Pensionsbidraget udgør;

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag kr.
Pr. time /	kr. pr. time /	kr. pr. time /
Kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. måned
8,50 / 1360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2040,00

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 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 faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 13 uger er grundlønnen og fremmødetillæg uden yderligere tillæg.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 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 2020 eller senere erstattes stk. 4 af følgende;

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forældre, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forældre ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forældre, i øk, 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.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre 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 betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 13. Ekstraordinær frihed

Stk. 1. Arbejdsgiveren kan yde en medarbejder ekstraordinær frihed uden løn, og afkortning af arbejdstiden 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. 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.

§ 14. Borgerlige 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.

Stk. 3. Medarbejderen skal give meddelelse til Contec Rail ApS om indkaldelse til borgerligt ombud senest én uge efter indkaldelse er modtaget.

§ 15. Militærtjeneste

Stk. 1. Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 16. Efterindtægt

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af gældende regler om efterindtægt, som er:

Dør en medarbejder i ansættelsestiden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle, registreret partner 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 grundlønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Retten til efterindtægt indtræder dagen efter medarbejderens død (pligt til at betale løn ophører med udgangen af den dag dødsfaldet sker).

Stk. 3. Såfremt en medarbejder dør på grund af tilskadekomst hos arbejdsgiveren, udbetales efterindtægt i 6 måneder, jf. stk. 1.

§ 17. Udgiftsdækkede ydelser

Stk. 1. På beordrede virksomhedsrejser, hvor ud - og hjemrejse foretages på samme dag, ydes godtgørelse for dokumenterede merudgifter. Dette gælder også ved skiftende arbejdssteder.

Stk. 2. På beordrede rejser, hvor overnatning finder sted, ydes godtgørelse i henhold til statens regler.

Stk. 3. Ved internatsophold (krævede kurser, seminarer, møder) med fri kost og logi, ydes der en diæt i henhold til statens regler.

Stk. 4. Medarbejderne må kun bruge eget transportmiddel på virksomhedsrejser efter forudgående skriftlig aftale med Contec Rail ApS. Der udbetales i disse tilfælde transportgodtgørelse i henhold til statens regler.

§ 18. Arbejdsbeklædning og uniform

Stk. 1. Der kan udleveres arbejdsbeklædning og uniform i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende hos Contec Rail ApS.

Stk. 2. Arbejdsbeklædning udleveres herefter i overensstemmelse med eventuelle aftaler, og medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsbeklædningen og bære uniform efter Contec Rail ApS' regler.

Stk. 3. Alt udleveret arbejdsudstyr skal leveres tilbage til virksomheden ved ophør af ansættelsesforholdet.

§ 19. Uddannelse

Stk. 1. Efteruddannelse i sikkerhed, litra mv. følger de til enhver tid gældende regler.

Stk. 2. Parterne er enige 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.

§ 20. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Ved 5 eller flere ansatte inden for overenskomstens område er der adgang til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal på vegne af de ansatte varetage disses kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten vælges blandt de ansatte med mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet. Eventuel hjemsendelsesperiode tælles med i opgørelse af ancienniteten. Såfremt der er mindre end 3 ansatte med denne anciennitet, kan gruppen af valgbare personer suppleres op til et antal af 3 blandt de af de øvrige ansatte, der har længst anciennitet. Alle ansatte, der er omfattet af overenskomsten, skal have mulighed for at afgive stemme ved valg. Valget sker ved almindeligt stemmeflertal blandt de afgivne stemmer.

Stk. 3. Anmeldelse af valget foretages af Dansk Jernbaneforbund. Det anmeldte valg af tillidsrepræsentanten skal herefter godkendes af begge overenskomstparter inden for en frist på 14 dage fra anmeldelsen.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten har pligt til at arbejde for et positivt samarbejde i 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 tid, efter nærmere aftale, til deltagelse i relevante kurser m.v., arrangeret af Dansk Jernbaneforbund 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 Dansk Jernbaneforbund har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal, for at have opsættende virkning, påbegyndes inden for 1 uge efter afskedigelsen og være afsluttet hurtigst muligt.

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

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

§ 21. Samarbejde og samarbejdsudvalg

Stk. 1. Parterne er enige om, at Samarbejdsaftalen mellem Fagbevægelsens hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er gældende. <https://fho.dk/kontakt/>

§ 22. Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Ved 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem Contec Rail ApS, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Ved 10-34 ansatte skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation., jf. Arbejdsmiljøloven § 6 og 6a.

Stk. 2. I henhold til Arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejds-miljøarbejdet, hvorfor der aftales følgende:

Der udarbejdes retningslinjer for arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med arbejdsmiljørepræsentantens varetagelse af hvervet.

Det aftales, hvor meget tid - udover akut opståede situationer - der anvendes til arbejdsmiljørepræsentantens arbejde.

Det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten får mulighed for kontakt til de medarbejdere som der repræsenteres, f. eks ved skiftende eller flere arbejdssteder med store geografiske afstande.

Arbejdsmiljørepræsentanten får så vidt mulighed for at hverve sig viden og uddannelse, og på arbejdspladsen får mulighed for adgang til IT-udstyr og internet-opkobling, således at arbejdsmiljørepræsentanten kan varetage sine arbejdspladsrelaterede sikkerhedsopgaver forsvarligt.

Stk. 3. Arbejdsgiveren giver arbejdsmiljørepræsentanten betalt frihed til møder og kurser for arbejdsmiljørepræsentanten afholdt af Dansk Jernbaneforbund (et årligt dagmøde og et kursus af 2-3 dages varighed efter separat ansøgning).

Stk. 4. I øvrigt henvises til arbejdsmiljøloven.

§ 23. Mægling og voldgift

Stk. 1. Enhver uenighed om forståelse af overenskomsten søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler:

Stk. 2. Såfremt en af aftaleparterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes inden for en frist af 1 uge. Fristen kan ved enighed parterne imellem forlænges.

På mæglingsmødet udarbejdes et skriftligt mødereferat, der skal indeholde:

1. en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om
2. hvem der deltog i mødet
3. hvor og hvornår mødet fandt sted
4. parternes stilling til uenigheden
5. parternes enighed om sagens overgivelse til voldgift
6. parternes underskrift

Stk. 3. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af aftaleparterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver aftalepart vælger 2 samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Opmanden skal være en af parterne uvildig person, og være juridisk uddannet

Stk. 4. Såfremt der ikke opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 5. Voldgiften skal være iværksat senest 3 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2021.

Stk. 2. Overenskomsten kan tidligst opsiges den . 31. december 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder med mindre andet er aftalt mellem parterne. Opsigelse skal ske med rekommanderet brev.

Stk. 3. Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO(nuværende FH) af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København den

29-6-2021

Kenneth Dam

Administrerende direktør Contec Rail ApS

CONTEC RAIL ApS.
Stationsparken 30
DK-2600 Glostrup
Tlf. 45 76 58 22 / 20 72 58 22
E-mail: info@contecrail.dk



Henrik Horup

Forbundsformand Dansk Jernbaneforbund

Bilag 1: Tilkaldevagt ved personpåkørsler og anden alvorlig skade

Har Contec Rail ApS flere end fem driftsansatte forpligter Contec Rail ApS sig til, at oprette en tilkaldevagt ved personpåkørsler og anden alvorlig skade i egen virksomhed.

Såfremt Contec Rail ApS indgår samarbejde med udenlandske operatører, der skal befare strækningerne, er Contec Rail ApS forpligtet til, at stille deres tilkaldevagt til rådighed, i samarbejde med Dansk Jernbaneforbund.

Bilag 2: Udenlandsk arbejdskraft

Underentreprenører

Såfremt Contec Rail ApS overdrager et arbejde til en anden virksomhed (underentreprenør) skal Contec Rail ApS sikre, at en underentreprenør overholder gældende overenskomst med Dansk Jernbaneforbund. Contec Rail ApS skal ligeledes indhente dokumentation for, at underentreprenøren har indgivet anmeldelse til i RUT registreret (jf. Arbejdstilsynets hjemmeside). Anmeldelse skal ske senest samtidig med at arbejdet påbegyndes og dokumentation skal samtidig sendes til Contec Rail ApS, der er forpligtet til straks at fremsende dokumentationen til Dansk Jernbaneforbund.

Bilag 3: Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal Contec Rail ApS oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysninger skal indgå virksomhedsnavnet og adressen som vikarbureauet har oplyst til Contec Rail ApS.

Ved indledt fagretlig sag mod et vikarbureau, som udfører opgaver i Contec Rail ApS, skal Contec Rail ApS på anmodning fra tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund give meddelelse om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt vikarbureauet, der skal overholdes for de arbejdsfunktioner, som vikarerne udfører i Contec Rail ApS.

Bilag 4: Uddannelsesmidler

I overenskomstperioden forpligter overenskomstparterne sig til at undersøge muligheder for at opnå uddannelsesmidler/-tilskud til uddannelse og efteruddannelse af ansatte, der er omfattet af denne overenskomst.

Bilag 5: Ansættelse som lokomotivfører under uddannelse, ansættelses- prøve

Den ansættelsesprøve for nyansatte lokomotivførere (B), der fremgår af § 2, stk. 8, udformer overenskomstparterne i overenskomstperioden, såfremt behov opstår.

Bilag 6 Aftale vedrørende arbejdstid kontra rejsetid

Ved enkelte tilfælde og under hensyntagen til sikkerhed for såvel ansatte, samt arbejdets udførelse, kan der indgås aftale om følgende;

- Rejsetiden fra privat bopæl til aktuelt arbejdssted skal ikke medregnes i grænseværdierne for maks. arbejdstid. (eks. Privat bopæl er Vejle og tjenesten/arbejdet skal udføres i Odense. Her kan der arbejdes i op til 12 timer i Odense) Se § 3 Stk. 6.
- Hvis rejsetiden (kørsel i privat bil) overstiger 2.5 time, kan der maksimalt udføres 9 timers arbejde.