

2025-2028

Jernbane- overenskomsten

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I (JA)

og

Dansk Jernbaneforbund

For

fremførelse af lokomotiver, selvkørende
tog m.v. samt banevedligeholdelse på de

tekniske områder,

serviceydelse til fremførelse m.v. samt arbejdslederfunktioner

DI nr. 794631

JERNBANEOVERENSKOMSTEN - 2025-2028

Mellem

DI Overenskomst I (JA)

Og

Dansk Jernbaneforbund

for

**fremførelse af lokomotiver, selvkørende tog m.v.
samt banevedligeholdelse på de tekniske områder, serviceydelse
til fremførelse m.v. samt arbejdslederfunktioner**

DI nr. 794631

HOVEDAFSNIT I OVERENSKOMSTEN

Generelt	2
Metro	74
Lokomotivpersonale persontransport	82
S-banefører	89
Lokomotivpersonale godstransport.....	94
Stations- og banebetjente	103
Togpersonale	107
Togvært	114

GENERELT

§ 1 Dækningsområde.....	7
§ 2 Ansættelse.....	7
§ 3 Arbejdstid.....	8
§ 4 Deltidsansættelse	9
§ 5 Deltidsansættelse i særlige ordninger	9
§ 6 Løn	10
§ 7 Overarbejde	11
§ 8 Tillæg.....	12
§ 9 Fritvalgskonto.....	13
§ 10 Pension.....	14
§ 11 Udgiftsdækkede ydelser	16
§ 12 Arbejdsbeklædning	16
§ 13 Søgnehelligdagsbetaling	17
§ 14 Ferie	17
§ 15 Feriefridage.....	18
§ 16 Sygdom.....	19
§ 17 Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	20
§ 18 Barsel, fædreorlov og forældreorlov	22
§ 19 Anciennitet.....	26
§ 20 Uddannelse.....	26
§ 21 Ekstraordinær frihed.....	27
§ 22 Seniorordning.....	28
§ 23 Borgerligt ombud.....	29
§ 24 Militærtjeneste m.v.	30
§ 25 Efterindtægt	30

§ 26 Opsigelsesregler	30
§ 27 Regler for behandling af faglig strid	33
§ 28 Adgang til lønoplysninger	33
§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	35
§ 30 Underleverandører og vikarer	36
§ 31 Sager om vikarbureauer	38
§ 32 Tillidsrepræsentation	38
§ 33 Arbejdsmiljørepræsentant	40
§ 34 Varighed	41

Bilag 1

Aftale om forsikring af helbredsramte mellem DI/Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund	42
---	----

Bilag 2

Implementering af direktiv om deltidsarbejde	44
--	----

Bilag 3

Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	46
--	----

Bilag 4

Uddannelsesrepræsentant	50
-------------------------------	----

Bilag 5

Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning	51
---	----

Bilag 6

Natarbejde og helbreds kontrol	52
--------------------------------------	----

Bilag 7

Elektroniske dokumenter	55
-------------------------------	----

Bilag 8

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejds vilkår i Den Europæiske Union (arbejds vilkårs direktivet)	56
---	----

Bilag 9

Udvalgs arbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne	64
---	----

Bilag 10

Jernbanernes samarbejds- og udviklings fond	65
---	----

Bilag 11

Kompetencer til fremtidens jernbanebranche	67
--	----

Bilag 12

Nyoptagne virksomheder	68
------------------------------	----

Bilag 13

Protokollat om Gravidens natarbejde	70
---	----

Bilag 14

Organisationsaftale om databeskyttelse	71
--	----

Bilag 15

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagt	72
---	----

Bilag 16

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	73
---	----

Metro

§ 1 Arbejdstidsregler for metrostewardere og metroguide	75
§ 2 Produktionstillæg m.v.	77
§ 3 Tillidsrepræsentant	77

Bilag 1

Lønblade	78
----------------	----

Bilag 2

Grunduddannelse og kompetenceudvikling	79
--	----

Lokomotivpersonale persontransport

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)	83
§ 2 Produktionstillæg m.v.	84
§ 3 Grænseoverskridende trafik	85
§ 4 Tjenesteure	86

Bilag 1

Lønblade	87
----------------	----

Bilag 2

Ansættelsesbetingelser.....	88
-----------------------------	----

S-banefører

§ 1 Gyldighedsområde.....	90
§ 2 Arbejdstidsregler for S-banefører	90
§ 3 Produktionstillæg m.v.....	92

Bilag 1

Lønblade.....	93
---------------	----

Lokomotivpersonale godstransport

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere.....	95
§ 2 Produktionstillæg m.v.....	97
§ 3 Grænseoverskridende trafik.....	97
§ 4 Tjenesteure.....	99

Bilag 1

Lønblade.....	100
---------------	-----

Bilag 2

Ansættelsesbetingelser.....	101
-----------------------------	-----

Bilag 3

Arbejdstidsregler for godsområdet	102
---	-----

Stations- og banebetjente

§ 1 Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.....	104
§ 2 Produktionstillæg m.v.....	105

Bilag 1

Lønblade.....	106
---------------	-----

Togpersonale

§ 1 Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører.....	108
--	-----

§ 2 Produktionstillæg m.v.	109
§ 3 Grænseoverskridende trafik	109
§ 4 Tjenesteure	110
§ 5 Forlænget opsigelsesvarsel	110

Bilag 1

Lønblade	112
----------------	-----

Bilag 2

Ansættelsesbetingelser m.v.	113
----------------------------------	-----

Togvært

§ 1 Gyldighedsområde	115
§ 2 Arbejdstidsregler for togværter	115

Bilag 1

Lønblade	117
----------------	-----

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Denne overenskomst har bindende virkning for fremførelse af lokomotiver, selvkørende tog m.v. samt banevedligeholdelse på de tekniske områder, serviceydelse til fremførelse m.v. samt arbejdslederfunktioner (funktionsledere, gruppeledere, formænd m.fl. i henhold til traditionel opfattelse).

Note: Vedrørende Metro Service A/S

Der er mellem parterne enighed om, at banevedligeholdelse på de tekniske områder hos Metro Service A/S er overenskomstdækket i henhold til overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk El-forbund.

Stk. 2

For overenskomstparterne er Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark gældende.

§ 2 Ansættelse

Stk. 1

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

Overenskomsten omfatter lokomotivførere, lokomotivførerkørelærere, lokomotivinstruktører, S-baneførere, stationspersonale, personale til banevedligeholdelse på de tekniske områder (herunder bl.a. sikringsmontører og kørestrømsmontører m.fl.), togpersonale (togbetjente, togførere og toginstruktører), togværter, metrostewarder (herunder metro- supervisorer) og metroguider.

Stk. 2

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

Stk. 3

Helbreds kontrol skal i videst muligt omfang foregå på andre dage end arbejdsdage.

Hvis helbreds kontrol foretages på en fridag, tilskrives medarbejderen 7,4 timer som normaltimer på afspadseringskontoen.

Stk. 4 Ansættelsesbevis

Parterne er enige om, at direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) er implementeret i overenskomsten, jf. bilag 8.

Virksomheden skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde minimumsbestemmelserne i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet.

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.

Nachfrist

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

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

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 2

Arbejdstiden fastsættes med udgangspunkt i 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge vedrørende ugelønnede, og f.s.v. angår månedslønnede med udgangspunkt i 160,33 timers effektiv arbejdstid pr. måned.

Stk. 3

Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler.

Virksomhederne kan placere arbejdstiden i en normperiode med inddragelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid i normperioder i indtil 6 måneder.

Stk. 4 UA-tid

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes der 3 timers frihed (UA-timer). I beregningen indgår til-lige arbejde, der udføres i tiden kl. 14.00 til kl. 17.00, hvis mere end halvdelen ligger efter kl. 17.00. Nævnte bestemmelse kan ved lokal aftale konverteres til anden form for kompensation. En sådan lokal-aftale kan opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.

Stk. 5

Fridage varsles senest den 25. i måneden før.

§ 4 Deltidsansættelse

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

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

§ 5 Deltidsansættelse i særlige ordninger

Som led i en aftale om deltidsansættelse kan det med medarbejderen aftales, at denne indgår i en særlig arbejdstidsordning, der afviger fra arbejdstidsreglerne i overenskomsten, f.eks. weekendvagter (lørdag og søndag) eller lignende ordninger, hvor placeringen af de 26

weekendfriheder kan fastsættes på andre ugedage. Der kan aftales særlige lønninger for de enkelte medarbejdere, der er omfattet af disse ordninger.

§ 6 Løn

Stk. 1

Lønnen betales bagud og er til rådighed den sidste bankdag i måneden i det pengeinstitut, som medarbejderen ønsker lønnen anvist til.

For timelønnede sker lønudbetaling hver 14. dag bagud. Lønnen er disponibel senest den efterfølgende fredag.

Overgang til månedsløn finder i øvrigt sted, når beskæftigelsen antager karakter af mere vedvarende beskæftigelse på et enkelt arbejdssted på mindst 15 timer i gennemsnit pr. uge, beregnet over 3 måneder.

I forbindelse med lønudbetaling gives mulighed for indeholdelse i lønnen til dækning af en medarbejders kontingent til Dansk Jernbaneforbund.

Note:

Lønsatser fremgår af bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 2 Grundløn

Grundlønnen er opbygget af en basisløn og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg, jf. bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 3 Individuelle kvalifikationstillæg

Ud over grundlønnen kan lokalt forhandles individuelle kvalifikationstillæg på indtil 25 % af basislønnen. Som eksempel på elementer, der kan ligge til grund ved fastlæggelse af kvalifikationsløn, kan nævnes: Vedligeholdelsesopgaver, omløbsplanlægning, tjenesteplanlægning, anvendelse af tekniske fremmedsprog, administrations- funktioner, ydelse/håndtering af fragtbreve, vareindkøb m.v.

Tillidsrepræsentanten kan, efter den enkelte medarbejders ønske, medvirke ved forhandlingen af ovennævnte tillæg.

Udmøntningen af de i denne bestemmelse nævnte kvalifikationstillæg kan kontrolleres af den lokale tillidsrepræsentant eller den, som

Dansk Jernbaneforbund i øvrigt i virksomheden måtte bemyndige hertil, og der skal senest 8 dage efter aftalers indgåelse herom indsendes kopi af disse til forbundet.

Stk. 4 Produktivitetsfremmende lønsystemer

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

§ 7 Overarbejde

Stk. 1 Opgørelse og betaling

Overarbejde er arbejde, der pr. uge overstiger 37 timer og pr. måned overstiger 160,33 timer.

Denne arbejdstid kan efter aftale lokalt være placeret med en variabel ugentlig, hhv. månedlig arbejdstid efter en af virksomhederne fastsat normarbejdsperiode, jf. § 3, stk. 3.

Overtidsbetalingen udgør 50 % af grundlønstimesatsen for de første 3 timer for timelønnede og for de første 14 timer for månedslønnede.

Overarbejde herudover afregnes med et tillæg svarende til 100 % af grundlønstimesatsen.

Stk. 2 Afspadsering

Der er principiel enighed om, at der sker afspadsering af overarbejde, hvor tillægget løbende er udbetalt samt afspadsering af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehellig dage. Hvis ikke afspadsering finder sted, men der aflønnes for de opsparede timer, forudsættes, at arbejdsgiver og den ansatte er enige herom. Dette gælder også ved fratræden.

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

Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 3 døgns varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsering med 3 døgns 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 ugentlige arbejdstid. Antal timer til afspadsering må ikke overstige 75 timer.

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 8 Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

Virksomhederne kan placere arbejdstiden uden for den daglige normale arbejdstid mellem kl. 06.00 til kl. 17.00. Arbejdstiden herfor honoreres pr. 1. marts 2025 med kr. 33,88, pr. 1. maj 2025 med kr. 35,07, pr. 1. marts 2026 med kr. 36,30, og pr. 1. marts 2027 med kr. 37,57.

Tiden opgøres i reelt anvendte antal min. og oprundes til 1/2 time pr. dag.

Forskudt tid skal være varslet senest kl. 12.00 dagen forinden. Ved manglende varsel betales et engangsvederlag pr. 1. marts 2025 på kr. 42,34, pr. 1. maj 2025 på kr. 43,82, pr. 1. marts 2026 med kr. 45,35, og pr. 1. marts 2027 med kr. 46,94.

Stk. 2 Lørdage, søn- og helligdage

Ved arbejde på lørdage og søn- og helligdage ydes der et tillæg på 25 % af grundlønstimelønnen for hver time, der arbejdes på disse dage, og oprundes til 1/2 time pr. dag.

Tillægget ydes fra lørdage efter kl. 14.00 til mandage kl. 04.00 og på hverdage efter helligdage uden for søndage samt på Grundlovsdag efter kl. 12.00.

Højhelligdage, dvs. Jul, Påske, Pinse, Kristi Himmelfartsdag samt den 24. og 31. december, afregnes med et tillæg svarende til 50 % af grundlønstimesatsen.

§ 9 Fritvalgskonto

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2025 7,0 pct. af den ferieberettigede løn som Fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. juni 2025 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto.

Stk. 2

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 15.

Stk. 3

Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til pension jf. § 10, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at indsætte hele eller en del af fritvalgskontoen på pensionsordningen i det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selskabet og dermed ikke til fritvalgskontoen. Indbetaling til pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen.

§ 10 Pension

Stk. 1

Medarbejderne er fra det fyldte 18. år omfattet af en pensionsordning i Pension Danmark, der udgør 12,0 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 10,0 % og lønmodtageren 2,0 %.

Ændring pr. den 1. maj 2025:

Medarbejderen er fra det fyldte 18. år omfattet af en pensionsordning i Pension Danmark, der udgør 13,0 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 11,0 % og lønmodtageren 2,0 %.

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. Pr. 1. maj 2025 skal det være en fast procentsats.

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

Stk. 2

Der etableres en gruppelivsordning under PensionDanmark.

Stk. 3**Pension under 14 ugers orlov**

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 18, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter §18, stk. 4.

Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	Kr. 18,45	Kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	Kr. 3,69	Kr. 592,00
Samlet bidrag	Kr. 22,14	Kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Stk. 4

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 11 Udgiftsdækkede ydelser

Stk. 1

På beordrede virksomhedsrejser, hvor ud- og hjemrejse foretages på samme dag, ydes godtgørelse for dokumenterede merudgifter.

Stk. 2

På beordrede rejser, hvor overnatning finder sted, ydes godtgørelse i henhold til Skatterådets satser.

Stk. 3

Ved internatophold (krævede kurser, seminarer, møder) med fri kost og logi, ydes der en diæt i henhold til Skatterådets satser.

Stk. 4

Medarbejderne må kun bruge egen bil eller lignende på virksomhedsrejser efter forudgående mundtlig eller skriftlig tilladelse fra arbejdsgiveren. Der udbetales i disse tilfælde transportgodtgørelse i henhold til Skatterådets satser.

§ 12 Arbejdsmarkedsbeklædning

Stk. 1

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

Stk. 2

Arbejdsmarkedsbeklædning og uniform udleveres herefter i overensstemmelse med eventuelle aftaler, og medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsmarkedsbeklædningen og bære uniform efter arbejdsgiverens regler.

§ 13 Søgnehelligdagsbetaling

Helligdage, der ikke falder på søndage, godskrives som fridage med fuld løn. Såfremt der arbejdes på søgnehelligdage, afregnes der herfor efter § 8, stk. 2.

§ 14 Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

Medarbejdere i reserven skal senest ved tjenestens begyndelse på sidste arbejdsdag inden en given ferieperiode kende mødetidspunktet for første tjeneste efter samme ferieperiode. Ved manglende underretning betales første tjeneste efter ferieperioden som overarbejde.

Stk. 3

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september.

Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle 'ferie på forskud'). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 15 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

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

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 á 7,4 time udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 timer med den til en hver tid gældende grundløn uden yderligere tillæg.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen. Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Note:

Lokomotiv- og togpersonale, der oppebærer produktionstillæg, oppebærer ikke 2,25 % af dette tillæg til feriefridage.

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.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

§ 16 Sygdom

Stk. 1

Medarbejdere får fuld løn under sygdom efter uafbrudt 3 måneders beskæftigelse samt under fravær på grund af tilskadekomst under udførelse af arbejdet.

Stk. 2

I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår de særlige tillæg, jf. § 6, stk. 2 og stk. 3.

Stk. 3

Ved aflønning i henhold til § 6, stk. 4, Resultatløn, udgør løn under sygdom grundløn + 5 %.

Stk. 4

For timelønnede er dagpengelovens regler gældende ved sygefravær og fravær på grund af tilskadekomst under udførelse af arbejdet.

Stk. 5

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.

§ 17 Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

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 første hele sygedag.
- Hensyn til barnets forhold gør dette nødvendigt.
- Forholdene på arbejdsstedet tillader det.
- Barnet er under 14 år.
- Barnet er hjemmeværende.

Under ovenstående betingelser gælder, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn jf. § 17, stk. 2, de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Fraværet noteres på den liste, der føres over medarbejderens sygefravær.

Stk. 2

Medarbejderen betales under den ydede frihed løn i henhold til § 17, stk. 1, svarende til den løn inkl. tillæg, som den pågældende ville være blevet betalt i sygdomstilfælde.

Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.

Stk. 4

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

Stk. 5

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. omsorgsdag fra fritvalgskontoen.

Stk. 6

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.

Stk. 7 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

Stk. 8 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskonto.

§ 18 Barsel, fædreorlov og forældreorlov

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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.

Note: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 2 Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Note: Den krævede anciennitet på 9 måneder efter ovenstående stk. 1 og 2 behøver ikke være optjent i et uafbrudt ansættelsesforhold. Tidligere anciennitet en medarbejder måtte have optjent hos virksomheden skal således også medregnes ved opgørelsen af den konkrete anciennitet.

Stk. 3 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren samme løn, som den overdragende forælder ville have fået, jf. stk. 1-3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren samme løn, som den overdragende forælder ville have fået, jf. stk. 3.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens §18, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 18, stk. 1.

Stk. 5 Løn under orlov

Lønnen i stk. 1 og stk. 2 svarer til grundtimelønnen uden yderligere tillæg. Lønnen i stk. 3 og stk. 4 svarer til fuld løn.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Stk. 7 Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med søloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 19 Anciennitet

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved ansættelsen tillægges der anciennitet for dokumenteret forudgående beskæftigelse i samme jobfunktion i en virksomhed inden for skinnebåren person- eller godstransport.

Note: Vedrørende anciennitet og turvalg

Dog indplaceres den ny- eller genansatte, uanset anciennitet, i reserven, indtil nyt turvalg finder sted efter virksomhedens ordning

Stk. 3

I tilfælde, hvor en medarbejder fratræder, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet vedrørende turvalg.

§ 20 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 Udviklingsfond

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. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

§ 21 Ekstraordinær frihed

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan yde en medarbejder ekstraordinær frihed uden lønafkortning 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 lønafkortning.

Stk. 5

I forbindelse med de i stk. 4 nævnte jubilæer ydes gratiale efter Skatterådets 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. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilgår virksomheden.

§ 22 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 15, stk. 3.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens fritvalgskonto
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 10, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgskontoen. Der kan ikke udbetales et større beløb end indestående på medarbejderens fritvalgskonto. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på fritvalgskontoen eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretag es en forholdsmæssig beregning.

Når medarbejdere afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalgskontoen ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på fritvalgskonto opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 15, stk. 2.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i såfald, hvor stor en andel affritvalgskonto og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. §§ 15 og 21.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 23 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 om-lægning af arbejdet.

Stk. 2

Hvis arbejdsomlægning ikke kan foretages, ydes der arbejdsfrihed.

§ 24 Militærtjeneste m.v.

Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 25 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.

§ 26 Opsigelsesregler

Stk. 1 Timelønnede ansatte

Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for time-lønnede medarbejdere:

Indtil 1 års anciennitet

4 uger

Mellem 1 og 5 års anciennitet	8 uger
Over 5 års anciennitet	12 uger

Den timelønnede medarbejder har over for arbejdsgiveren 4 ugers opsigelsesvarsel, efter 5 års ansættelse 12 ugers varsel.

Stk. 2 Månedslønnede ansatte

Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for månedslønnede medarbejdere:

Indtil 12 måneders anciennitet	1 måned til udgangen af en måned
Mellem 1 og 6 års anciennitet	4 måneder til udgangen af en måned
Mellem 6 og 9 års anciennitet	5 måneder til udgangen af en måned
Over 9 års anciennitet	6 måneder til udgangen af en måned

Det kan i den enkelte ansættelsesaftale aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har været sygemeldt i 120 dage i alt.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Den månedslønnede medarbejder har over for arbejdsgiveren et opsigelsesvarsel på 1 måned til udgangen af en måned.

I grove overtrædelser af ansættelsesvilkår kan der ske ophævelse uden ovennævnte varsler.

Såfremt en af parterne på virksomheden ikke har overholdt ovenfor anførte varsel, er der gensidigt erstatningsansvar svarende til løn for opsigelsesvarslet eller det manglende opsigelsesvarsels omfang

Stk. 3 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.

Bestemmelsen er gældende både for timelønnede ansatte og månedslønnede ansatte, jf. stk. 1 og 2

Stk. 4 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.

Medarbejderen er endvidere berettiget til yderligere to ugers kurser i opsigelsesperioden. Det er dog en forudsætning herfor, at virksomhedens udgifter hertil dækkes fuldt ud af offentlig løntabsgodtgørelse samt støtte fra Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond. Såfremt fonden ikke tildeler midler hertil, bortfalder denne ret.

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

Stk. 5 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.

§ 27 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.

§ 28 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 forges 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.

Note:

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.

Note:

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.

§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

§ 30 Underleverandører og vikarer

Stk. 1 Underleverandører

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

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 baggrundsoplysninger 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 Vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører opgaver på virksomheden indenfor 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.

Stk. 3 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan Dansk Jernbaneforbund begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
3. Dansk Jernbaneforbund kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
4. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
5. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

§ 31 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.

§ 32 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 valg-bare 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. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

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.

Parterne må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Dansk Jernbaneforbund. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

Stk. 5

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

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

Stk. 6

Ansættelsesforholdet for en tillidsrepræsentant kan ikke afbrydes før end 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, før end 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.

§ 33 Arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten har adgang til it-faciliteter i det omfang, som tillidsrepræsentanten måtte have adgang til it-faciliteter, f.eks. i form af lokalaftale eller kutyme.

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 3 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Jernbaneforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Dansk Jernbaneforbund påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

§ 34 Varighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2028. 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.

Dansk Jernbaneforbund
Preben S. Pedersen

DI Overenskomst I (JA)
Sussi Skovgaard-Holm

BILAG 1

Aftale om forsikring af helbredsramte mellem DI/Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund

Aftale om forsikring ved Loss of License

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.

Note: Der henvises til den til enhver tid gældende aftale om forsikring af helbredsramte, idet aftalen forventes at blive revideret i overenskomstperioden 2023-2025.

Frem til den 31. december 2025 betaler medarbejdere omfattet af forsikring ved Loss of License den andel af forsikringspræmien, der overstiger 600 kr. Betalingen sker ved løntræk, der fremgår af lønsedlen. Forsikringspræmien udgør 660 kr. i 2023 og forventes at stige med 10 % i såvel 2024 som 2025.

Med forbehold for eventuelle ændringer i overenskomstperioden er hovedelementerne i aftalen følgende:

Omfattet personkreds

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

2 års anciennitet beregnes som ansættelsesforhold på nærværende overenskomst dog tidligst regnet fra 1. juli 2005 (ikrafttræden af første aftale om Loss of License). Der kan være tale om flere

ansættelsesforhold på overenskomsten og som ikke behøver at være i forlængelse af hinanden.

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 bliver afskediget, og
- opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside ikke overstiger grounding-perioden.

Alle tre betingelser skal være opfyldt for, at der er 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 selvforstyldt, 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, der er indgået mellem Dansk Jernbaneforbund, Jernbanernes Arbejdsgiverforening og PensionDanmark.

BILAG 2

Implementering af direktiv om deltidssarbejde

Protokollat om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidssarbejde.

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 deltidssansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Ved en deltidssansat 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 fuldtidssansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidssansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidssansat 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 fuldtidssansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidssansat omfattet af den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidssansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidssansatte, 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 3

Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

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

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, hvor efter 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 99/70EF 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 4

Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

BILAG 5

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 6

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1

For medarbejdere, der ikke er omfattet af DIO I v/DI (JA)/DJ overenskomsten § 2, 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.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at ovenstående kan drøftes i virksomhedens Samarbejdsudvalg én gang årligt, medmindre det lokalt aftales, at drøftelsen sker i virksomhedens Arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 2 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i § 2 stk. 3 eller dette bilags stk. 1.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

1. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - b. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
2. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde

- a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
- b. Vurdering af risici ved natarbejde
- c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
- d. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 3 Gravides natarbejde

Note: Reglerne om gravides natarbejde forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 18, stk. 2 eller § 18 a, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG 7

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 post-løsninger, 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 8

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

Medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke for ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a. Tidsplan for arbejdet

Plan for fastlæggelsen, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

- b. Referencetimer og referencedage
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c. Arbejdsmønstre
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage

C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirk-somhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsstermi-ner.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for	Kan gives ved henvisning til	7 kalenderdage

	overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	lov, kollektiv aftale mv.	
M	Hvis arbejdsmønstrer er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgivers ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

	knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.		
--	--	--	--

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændringer af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1

Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til	Inden afrejse

		lov, kollektiv aftale mv.	
C	Eventuelle ydelser i kon- tanter eller naturalier vedrørende arbejdsopga- verne	Individuelt	Inden af- rejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbin- delse med medarbejde- rens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkå- rene for medarbejderens tilbagevenden til hjem- landet.	Individuelt	Inden af- rejse

Stk. 2

Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives op- lysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdsta- geren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værts- medlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationerings- landets officielle nationale websted mv.	Inden af- rejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører ud- stationeringen, og even- tuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden af- rejse
C	Linket til det centrale officielle nationale web- sted, der er etableret af værtsmedlemssta- ten/værtsmedlemssta- terne i henhold til	Individuelt	Inden af- rejse

	artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.		
--	--	--	--

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Fællesoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder

efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

BILAG 9

Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines - anbefalinger - der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på Jernbaneoverenskomstens område.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.

BILAG 10

Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond

Parterne er enige om at etablere Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond dækkende virksomheder omfattet af Jernbaneoverenskomsten imellem DIO I (JA) og Dansk Jernbaneforbund.

Formål:

Fondens formål er at understøtte aktiviteter, der udvikler og styrker medarbejdere og virksomheder i jernbanesektoren.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i DI's medlemsvirksomheder og Dansk Jernbaneforbunds tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, for eksempel ved at vedligeholde og løfte medarbejderes kompetencer og kvalifikationer.
- Understøtte aktiviteter, der kan synliggøre jernbanesektorens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Etablering

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

DI og Dansk Jernbaneforbund udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke, herunder administrationen af fonden og anvendelse af fondens midler.

Bidrag til fonden

Virksomheder omfattet af Jernbaneoverenskomsten imellem DIO I (JA) og Dansk Jernbaneforbund bidrager med kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret

arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Parterne er enige om at gøre opkrævningen af bidrag så administrativt let som mulig.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres uforbrugte midler i fonden ligeligt til overenskomstparterne, med mindre parterne træffer aftale om anden anvendelse.

BILAG 11

Kompetencer til fremtidens jernbanebranche

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere.

Parterne finder, at støttemulighederne fra Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond (JSU) bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveaue i branchen.

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Parterne er enige om, at arbejdet i Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR) fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.

BILAG 12

Nyoptagne virksomheder

§ 1. Fritvalgskonto

Stk. 1 – Optrapning af bidrag til fritvalgskonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 9, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 9, fraregnet 2,0 procentpoint. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under normallønssatsen (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 9, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9.
4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 % (fra 1. marts 2024 1,0 procentpoint).

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre	3,0 %.
Fra 1. marts 2026	3,50 %.
Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre	4,5 %.
Fra 1. marts 2026	5,25 %
Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre	6,0 %.
Fra 1. marts 2026	7,0 %.

5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Der er enighed om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse, skal tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til Fritvalgskontoen.

Note: Virksomheder, der i øvrigt opfylder nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskonto, derpå tidspunktet for indmeldelsen ligger over 6 % (fra 1. marts 2026 7%) i medarbejderens løn. Fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderen fritvalgskonto. Medarbejderen oplever således ikke en lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. kan betales tilfritvalgs-konto. Optrapningen sker over 3 år.

Stk. 2 Håndtering af optrapningsordninger

Optrapningsordninger på Fritvalgskonto skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund efter begæring fra DIO I.

§ 2. Optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til fonde på overenskomsten, herunder Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond, dog ikke DA/LO-fonden, bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

BILAG 13

Protokollat om Gravidens natarbejde

DIO I og Dansk Jernbaneforbund er enige om at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravidens natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Jernbaneoverenskomstens § 18, stk. 2

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG 14

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst I/DI Overenskomst II og Dansk Jernbaneforbund.

BILAG 15

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagt

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Dansk Jernbaneforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Jernbaneoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk jernbaneforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk Jernbaneforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

BILAG 16

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

METRO

§ 1 Arbejdstidsregler for metrosteward og metroguide	75
§ 2 Produktionstillæg m.v.	77
§ 3 Tillidsrepræsentant.....	77
Bilag 1	
Lønblade.....	78
Bilag 2	
Grunduddannelse og kompetenceudvikling.....	79

§ 1 Arbejdstidsregler for metrostewardere og metroguide

Stk. 1 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags tjeneste, hvori indgår tjeneste mellem kl. 23.00 og 05.00 må ikke overskride 8 timer.

Ved forsinkelser og i nødsituationer er hovedreglen, at stewarden skal gøre tjenesten færdig.

Overarbejde kan forekomme, dog højst 15 timer pr. kalendermåned.

Stk. 2 Hviletid

Hviletiden mellem hvert døgn's tjeneste skal være på mindst 11 timer. Ved ophold på fremmed tjenestested mellem hvert døgn's tjeneste kan hviletiden nedsættes til 8 timer.

Stk. 3 Pausefaciliteter

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask.

Stk. 4 Normperiode

Der kan etableres en normperiode for fast tjeneste med inddragelse af den ugentlige/ månedlige arbejdstid i normperioder op til seks måneder. Såfremt der opnås lokal enighed herom med tillidsrepræsentanten kan for fast tjeneste etableres en normperiode på op til 12 måneder. Den samlede arbejdstid i en 14-dages periode må ikke overstige 84 timer.

Såfremt der fra trafikselskabets side er foretaget ændringer af kørselsmønsteret på en bestemt dag, kan virksomheden tilpasse/konvertere vagten denne dag, idet normperioden i øvrigt fortsætter uændret efterfølgende. Ændring af en vagt skal i så fald varsles med 7 kalenderdøgn.

For afløsertjeneste:

Der kan etableres en normperiode for fastansatte til afløsertjeneste med inddragelse af den ugentlige arbejdstid i normperioder på op til en måned. Fridagene er kendte, inden normperioden påbegyndes.

Vagten skal meddeles senest ved udgangen af stewardens forudgående vagt. Ved manglende overholdelse af dette varsel udbetales et tillæg på i alt kr. 120,00 pr. vagt.

Den enkelte medarbejder kender på forhånd sin ramme, inden for hvilken vagten kan fastsættes. Rammen, inden for hvilken den enkelte vagt kan fastlægges, kan udgøre op til 12 timer. Rammen kan være et af følgende tre tidsrum (samt mulighed for forskydning med en time): 05.00 - 17.00 (eller 06.00 - 18.00), 17.00 - 05.00 (eller 18.00 - 06.00), 10.00 - 22.00. Rammen kan ændres med 7 kalenderdøgn's varsel.

Andelen af stewarder, der udfører arbejde i afløsertjeneste, kan til hver en tid højst udgøre 20 % af det samlede antal fuldtidsansatte stewarder i virksomheden.

Metroguider

På en virksomhed med både metrostewarder og metroguider, må antallet af metroguider ikke udgøre mere end 45 % af antallet af metrostewarder.

Stk. 5 Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 8 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, dobbeltfridage på mindst 60 timer.

Der gives mindst 26 dobbeltfridage som weekendfriheder, hvori der indgår en lørdag eller en søn- og helligdag.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

For disse weekend friheder gælder, at medarbejdere, der primært arbejder nat, senest afslutter deres tjeneste kl. 7.00 lørdag morgen, og dermed kan påbegynde ny tjeneste efter 60 timer.

Note:

Der gælder i øvrigt lokalaftale af 23. juni 2010 vedrørende weekendfrihed ved nat tjenester for stewardgruppen, hvorefter nat tjeneste kan afsluttes senest kl. 7.00 fredag morgen, og der dermed kan påbegyndes ny tjeneste efter 60 timer.

Stk. 6 Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

Der kan lokalt aftales afvigelser fra arbejdstidsreglerne inden for gældende lovgivning vedrørende sikkerhed m.v.

§ 2 Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 Metrosteward/Supervisor

Der ydes et månedligt produktionstillæg til metrosteward og supervisor. Dette tillæg udgør kr. 3.921,72.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

§ 3 Tillidsrepræsentant

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.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Stewards under grunduddannelse				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	25.122,53	25.122,53	25.884,10	26.605,58
Kvalif. tillæg	5.200,00	4.602,95	4.602,95	4.602,95
Grundløn i alt	30.322,53	29.725,48	30.487,05	31.208,53

Stewards				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	25.122,53	25.122,53	25.884,10	26.605,58
Kvalif. tillæg	5.850,00	5.252,95	5.252,95	5.252,95
Grundløn i alt	30.972,53	30.375,48	31.137,05	31.858,53

Steward supervisors				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	25.122,53	25.122,53	25.884,10	26.605,58
Kvalif. tillæg	5.850,00	5.081,29	5.081,29	5.081,29
Særligt tillæg	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Grundløn i alt	32.972,53	32.203,82	32.965,39	33.686,87

BILAG 2

Grunduddannelse og kompetenceudvikling

Steward grunduddannelse

Nyansatte stewarder vil snarest efter ansættelsestidspunktet påbegynde den af Trafikstyrelsen godkendte steward grunduddannelse via AMU-kurser og interne kurser i virksomheden.

Opsparing af uddannelsestid

Efter 12 måneders ansættelse har stewarden opsparet 10 ugers uddannelsestid, efter 18 måneder yderligere 2 uger, efter 24 måneder yderligere 2 uger, og efter 30 måneders ansættelse yderligere 2 uger, således der 30 måneder efter ansættelsestidspunktet i alt er opsparet 16 ugers uddannelsestid. Herefter stopper opsparingen.

Den opsparede uddannelsestid indgår i en fælles pulje, hvor alle ansatte stewarder indenfor tjenesteområdet, samler deres opsparede tid.

Uddannelsestid opsamlet i den fælles pulje kan efter ansøgning anvendes til individuel kompetenceudvikling indtil 6 år efter stewardens ansættelsestidspunkt. Orlov pga. barsel og graviditet og evt. anden lovbestemt orlov, forlænger dog denne periode.

Uddannelsestid opsamlet i den fælles pulje kan desuden anvendes til fælles kompetenceudvikling af alle stewarder efter indstilling fra uddannelsesudvalget. Her gælder ingen forældelsesfrist.

Uanset om uddannelsespuljens timer anvendes til individuel eller fælles kompetenceudvikling, vil tidsforbruget skulle indpasses i driften.

Uddannelsespuljens timer kan ikke anvendes til obligatoriske sikkerhedskurser, der alene er på virksomhedens foranledning.

Uddannelsesudvalget kan rejse sager om afvisning af den enkelte stewards afviste uddannelsesønsker.

Stewarden opretholder løn under anvendelse af uddannelsestimer.

Kompetenceudvikling af stewarder

Individuelt baseret kompetenceudvikling drøftes mellem steward og dennes nærmeste leder i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Fælles kompetenceudvikling for alle stewarder drøftes i uddannelsesudvalget.

Både individuel og fælles kompetenceudvikling skal sikre, at stewarden bibeholder og udvikler sine kompetencer inden for sit primære arbejdsområde og de opgaver, der er knyttet hertil, samt indenfor naturlige karriereveje.

Kompetenceudviklingen tilrettelægges i videst muligt omfang som AMU kurser og erhvervsuddannelser, der sikrer kvaliteten samt giver anerkendt og landsdækkende uddannelsesbevis, certifikat og svendebrev.

Kompetenceudvikling kan bl.a. foregå inden for kundeservice, kommunikation, konflikthåndtering, sprog, it og teknisk relevante områder.

Uddannelsesudvalg for stewarder i virksomheder under overenskomsten

Der skal nedsættes et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg på virksomheden, der skal have udarbejdet et katalog, som indeholder de AMU- og/eller erhvervsuddannelse, der kan tages af stewarden ved brug af ovennævnte opsparede uddannelsestid. Uddannelsesudvalgets medlemmer skal i fællesskab ved udarbejdelse af uddannelseskataloget sikre, at de valgte uddannelser tilgodeser såvel medarbejderbehov som virksomhedens behov for kvalifikationer. Kataloget opdateres løbende. Uddannelsesudvalget overvåger og orienterer løbende medarbejderne om forbrugt og planlagt uddannelse pr. kalenderår.

Opsigelse - virksomhedens forhold

Hvis en steward opsiges i sit ansættelsesforhold efter 12 mdr. ansættelse grundet virksomhedens forhold, har stewarden ret til fra Metro Service A/S at få betalt et antal uger svarende til opsparede og ikke forbrugte uddannelsesuger, såfremt ugerne benyttes af den pågældende til en offentligt fuldt finansieret AMU/EDU uddannelse.

Metro Service A/S' betaling vil da bestå af differencen mellem den overenskomstmæssige løn på fratrædelsestidspunktet for den

pågældende person (efter Jernbaneoverenskomsten) og den betaling, den fratrådte medarbejder modtager på anden vis i det opsparede antal uddannelsesuger som led i et nyt ansættelsesforhold, godtgørelse under ledighed, uddannelsesstøtte eller andet. Denne betaling udløses i takt med kursusdeltagelse. Forpligtigelsen gælder i op til 2 år efter fratrædelsesdatoen, hvorefter den bortfalder.

I stedet for ovennævnte ret til betaling fra virksomheden kan medarbejderen, der er opsagt pga. virksomhedens forhold, kræve at få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse på brutto kr. 450,- pr. opsparet og ikke forbrugt uddannelsesdag.

LOKOMOTIVPERSONALE PERSON- TRANSPORT

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person).....	83
§ 2 Produktionstillæg m.v.	84
§ 3 Grænseoverskridende trafik	85
§ 4 Tjenesteure	86
Bilag 1	
Lønblade	87
Bilag 2	
Ansættelsesbetingelser	88

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)

Stk. 1 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags arbejde, hvori indgår tjeneste mellem kl. 01.30 og 04.30, må maksimalt være 8 timer. Der må højst forekomme sådant arbejde 2 på hinanden følgende nætter, samtidig må der højst være 7 nætters arbejde på en måned, hvori der indgår arbejde mellem kl. 01.30 og kl. 04.30.

Tjek ind tid, tjek ud tid, spadseretid og tekniske tider samt overlevering indgår i arbejdstiden.

Tidsforbrug til ovennævnte opgaver aftales lokalt.

Planlagt arbejde, f.eks. rangering eller tankning, medregnes i arbejdstiden. Påtvungne, driftsafhængige ophold indgår ligeledes i arbejdstiden.

Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 2 Hviletid

Hviletiden skal være på mindst 11 timer. Hviletid på fremmed station kan dog nedsættes til 8 timer, under forudsætning af at hviletiden ligger mellem kl. 20.00 og kl. 10.00.

Stk. 3 Pause

Der må maksimalt udføres 5 timers arbejde uden pause i forbindelse med fremførelse, hvorfor der dagligt i sådanne tilfælde indlægges en pause af 1/2 times varighed, der betales af arbejdsgiveren. I stedet for denne pause kan indlægges op til 2 mindre pauser, hver på mindst 20 minutter. Disse 2 pauser skal udgøre i alt mindst 45 minutter. Krav om spisefaciliteter, toilet og håndvask m.v. kan bortfalde ved lokalforhandling vedrørende den ene pause.

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

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask samt bad.

Stk. 4 Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage samt 8 helligdagsfridage pr. år. De 52 fridage skal tildeles som 26 weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller søn- og helligdag. Definitionen på en fridag er, at den skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer. Definitionen på de 26 weekend friheder er, at de skal indeholde 2 kalenderdøgn og have en varighed på mindst 60 timer.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

Stk. 5 Forsinkelser

Ved forsinkelser er hovedreglen, at lokomotivføreren skal føre lokomotivet til eget depot med hensyntagen til de sikkerhedsmæssige forhold.

Stk. 6 Afgivelser fra arbejdstidsreglerne

Der kan lokalt aftales afvigelser fra arbejdstidsreglerne inden for gældende bestemmelser vedr. sikkerhed m.v.

§ 2 Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 Lokomotivførere, lokomotivførerkørelærere og lokomotivinstruktører

Der ydes et månedligt produktionstillæg til lokomotivførere, lokomotivførerkørelærere og lokomotivinstruktører. Dette tillæg udgør kr. 6.197,10.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

§ 3 Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 Definition

Ved grænseoverskridende kørsel forstås parterne kørsel, der helt eller delvist foregår i fremmed land.

Såfremt arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at udføre grænseoverskridende kørsel, gælder nedenstående regler:

Stk. 2 Kost og logi m.v.

Bestemmelserne i det Generelle Afsnit § 11, stk. 2 finder ligeledes anvendelse ved grænseoverskridende kørsel. Der kan lokalt aftales andre ordninger vedrørende dækning af dokumenterede merudgifter (kost og logi), der ikke må stille medarbejderen ringere end reglerne i det Generelle Afsnit § 11. Arbejdsgiveren anviser logi, hvor dette er nødvendigt.

Stk. 3 Grænseoverskridende persontrafik, der forudsætter gennemført sikkerhedsuddannelse efter det fremmede lands regler

Der udbetales et fast tillæg på kr. 22.200,- pr. år, svarende til kr. 1.850,- pr. måned til lokomotivførere, der har gennemført ovennævnte sikkerhedsuddannelse. Det faste tillæg udbetales i den periode, hvor den pågældende udfører grænseoverskridende kørsel for arbejdsgiveren. Ved bortfald af sikkerhedscertifikatet som følge af arbejdsgiverens opsigelse af certifikatet og ved bortfald af sikkerhedscertifikatet i øvrigt, bortfalder det faste tillæg. Arbejdsgiveren kan opsiges sikkerhedscertifikatet til bortfald overfor medarbejderen med tre måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 4 Grænseoverskridende persontrafik, der ikke forudsætter, at det pågældende lands sikkerhedsuddannelse er gennemført

Der udbetales et fast tillæg på kr. 11.100,- pr. år svarende til kr. 925,- pr. måned. Det faste tillæg udbetales i den periode, hvor den pågældende lokomotivfører udfører grænseoverskridende kørsel for arbejdsgiveren. Ved bortfald af godkendelsen som følge af arbejdsgiverens opsigelse af ordningen og ved bortfald af godkendelsen i øvrigt, bortfalder det faste tillæg. Arbejdsgiveren kan opsiges ordningen til bortfald overfor medarbejderen med en måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

Parterne er enige om, at overenskomstens særlige regler for grænseoverskridende trafik skal bidrage til målet om at sikre danske selskaber lige konkurrencevilkår med udenlandske virksomheder og dermed sikre fastholdelse af dansk arbejdskraft i forbindelse med den grænseoverskridende trafik.

I det omfang en dansk operatør samarbejder med udenlandske selskaber om kørsel, skal der i overenskomstperioden tilstræbes, at grænseoverskridende kørsel fordeles, således at antal årsværks kørsel i et andet land er ligeligt fordelt i overenskomstperioden.

§ 4 Tjenesteure

Der indkøbes til kørende personale ure, der er typegodkendt af parterne. Reparation af tjenesteure, herunder udskiftning af batteri, betales af arbejdsgiveren. Forretningsgangen for aflevering af ure fastsættes individuelt i lokalområderne.

Mister en lokomotivfører/kørelærer/lokomotivinstruktør det udlevere tjenesteur, vil der kunne udleveres et nyt ur mod betaling af 50 % af den til enhver tid gældende indkøbspris (inkl. moms), uanset urets alder. Beløbet vil blive indeholdt i lønnen.

Ved afsked fra arbejdspladsen på grund af alder eller svagelighed samt ved overgang til anden stilling i samme virksomhed forbliver tjenesteuret den pågældende medarbejders ejendom. I alle øvrige tilfælde af afsked fra virksomheden skal tjenesteuret afleveres til virksomheden.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Lokomotivførere				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	24.978,53	24.978,53	25.740,10	26.461,58
Kvalif. tillæg	9.100,00	8.328,60	8.328,60	8.328,60
Grundløn i alt	34.078,53	33.307,13	34.068,70	34.790,18

Lokomotivførerkørelærere				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	26.277,53	26.277,53	27.039,10	27.760,58
Kvalif. tillæg	9.100,00	8.328,60	8.328,60	8.328,60
Grundløn i alt	35.377,53	34.606,13	35.367,70	36.089,18

Lokomotivindstruktører				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	26.277,53	26.277,53	27.039,10	27.760,58
Kvalif. tillæg	10.400,00	9.544,93	9.544,93	9.544,93
Grundløn i alt	36.677,53	35.822,46	36.584,03	37.305,51

BILAG 2

Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

Som ansættelsesbetingelser sættes endvidere, at ansøgerne opfylder mindst et af følgende kriterier

1. har bestået matematik eller fysik på niveau b
2. er faglært inden for en teknisk erhvervsuddannelse
3. har en videregående uddannelse inden for det tekniske område
4. efter endt uddannelse har arbejdet mindst 18 måneder som letbanefører eller S-banefører.
5. har arbejdet mindst 18 måneder som rangist, køremand eller anden stilling, der kræver A certifikat jf. bekendtgørelse nr. 1212 af 20. november 2017 om Certificering af lokomotivførere
6. har arbejdet mindst 24 måneder inden for et fagligt område, der kunne dækkes af en overenskomst indgået i mellem parterne. Det er ikke et krav, at personen har været overenskomstdækket.
7. er uddannet pilot eller har anden relevant erfaring eller uddannelse efter parternes bedømmelse

For alle ansættelser gælder, at vedkommende skal have bestået engelsk på niveau d.

S-BANEFØRER

§ 1 Gyldighedsområde	90
§ 2 Arbejdstidsregler for S-banefører	90
§ 3 Produktionstillæg m.v.	92
Bilag 1	
Lønblade.....	93

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1 Gyldighedsområde

Dette kapitel gælder for S-baneførere, der ansættes til fremførelse af S-tog.

Stk. 2 Fælles bestemmelser

Jernbaneoverenskomstens generelle bestemmelser er gældende med undtagelse af Jernbaneoverenskomstens § 11 om udgiftsdækkede ydelser.

De generelle bilag til Jernbaneoverenskomsten er gældende med undtagelse af følgende bilag:

Bilag 1 Aftale om forsikring af helbredsramte mellem DI/JA og DJ
Bilag 9 Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne

§ 2 Arbejdstidsregler for S-banefører

Stk. 1 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags arbejde, hvori indgår tjeneste mellem kl. 01.30 og 04.30, må maksimalt være 8 timer. Der må højst forekomme sådant arbejde 2 på hinanden følgende nætter, samtidig må der højst være 7 nætters arbejde på en måned, hvori der indgår arbejde mellem kl. 01.30 og kl. 04.30.

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

Planlagt arbejde, f.eks. rangering eller tankning, medregnes i arbejdstiden. Påtvungne, driftsafhængige ophold indgår ligeledes i arbejdstiden.

Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 2 Hviletid

Hviletiden skal være på mindst 11 timer. Hviletid på fremmed station kan dog nedsættes til 8 timer, under forudsætning af at hviletiden ligger mellem kl. 20.00 og kl. 10.00.

Stk. 3 Pause

Der må maksimalt udføres 5 timers arbejde uden pause i forbindelse med fremførelse, hvorfor der dagligt i sådanne tilfælde indlægges en pause af 1/2 times varighed, der betales af arbejdsgiveren. I stedet for denne pause kan indlægges op til 2 mindre pauser, hver på mindst 20 minutter. Disse 2 pauser skal udgøre i alt mindst 45 minutter. Krav om spisefaciliteter, toilet og håndvask m.v. kan bortfalde ved lokalforhandling vedrørende den ene pause.

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

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask samt bad.

Stk. 4 Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage samt 8 helligdagsfridage pr. år. De 52 fridage skal tildeles som 26 weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller søn- og helligdag. Definitionen på en fridag er, at den skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer. Definitionen på de 26 weekend friheder er, at de skal indeholde 2 kalenderdøgn og have en varighed på mindst 60 timer.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

Stk. 5 Forsinkelser

Ved forsinkelser er hovedreglen, at S-baneføreren skal føre S-toget til eget depot med hensyntagen til de sikkerhedsmæssige forhold.

Stk. 6 Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

Der kan lokalt aftales afvigelser fra arbejdstidsreglerne inden for gældende bestemmelser vedr. sikkerhed m.v.

§ 3 Produktionstillæg m.v.

Der ydes et månedligt produktionstillæg efter endt uddannelse til S-banefører. Dette tillæg udgør kr. 1.500,00.

Efter 3 års ansættelse som S-banefører, udgør tillægget 3.500 kr.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen for S-baneførere udgør pr. måned (eksklusiv eventuelt decentralt aftalt kvalifikations tillæg) :

S-banefører	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	24.978,53	24.978,53	25.740,10	26.461,58
Kvalif.tillæg	5.000,00	4.434,66	4.434,66	4.434,66
Grundløn i alt	29.978,53	29.413,19	30.174,76	30.896,24

Kvalifikationstillæg optjenes efter endt uddannelse som S-banefører.

LOKOMOTIVPERSONALE GODS- TRANSPORT

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere.....	95
§ 2 Produktionstillæg m.v.....	97
§ 3 Grænseoverskridende trafik.....	97
§ 4 Tjenesteure.....	99
Bilag 1	
Lønblade.....	100
Bilag 2	
Ansættelsesbetingelser.....	101
Bilag 3	
Arbejdstidsregler for godsområdet	102

§ 1 Arbejdstidsregler for lokomotivførere

Stk. 1 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må maksimalt være på 11 timer. I enkeltstående tilfælde kan varigheden af den enkelte dags arbejde udgøre maksimalt 12 timer, dog maksimalt 2 gange pr. kalendermåned.

Varigheden af den enkelte dags arbejde, hvori indgår tjeneste mellem kl. 01.30 og 04.30, må maksimalt være 8 timer. Dog kan der i enkeltstående tilfælde køres op til 30 minutter ind i nattjenesten, uden at turen som helhed betragtes som nattjeneste. Der må højst forekomme nattjeneste på 2 på hinanden følgende nætter, samtidig må der højst være 9 nætters arbejde på en kalendermåned, hvori der indgår arbejde mellem kl. 01.30 og kl. 04.30.

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

Planlagt arbejde, f.eks. rangering, omstilling af bremsere eller tankning medregnes i arbejdstiden. Påtvungne, driftsafhængige ophold indgår ligeledes i arbejdstiden.

Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 2 Hviletid

Hviletiden skal være på mindst 11 timer. Hviletid på fremmed station kan dog nedsættes til 8 timer, under forudsætning af at hviletiden ligger mellem kl. 20.00 og kl. 10.00.

Stk. 3 Pause

Der må maksimalt udføres 5 ½ timers arbejde uden pauser i forbindelse med fremførelse, hvorfor der dagligt i sådanne tilfælde indlægges en pause af 40 minutters varighed, der betales af arbejdsgiveren.

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

På steder, hvor der afholdes pauser, skal der sikres adgang til toilet og håndvask samt siddemulighed. Planlægges pauser under pasrejse

i persontog, skal pausen have en varighed af mindst en time, og arbejds giveren skal sikre, at der er en siddeplads.

Stk. 4 Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage samt 8 helligdagsfridage pr. år. De 52 fridage skal tildeles som 26 weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller søn- og helligdag. Definitionen på en fridag er, at den skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer. Definitionen på de 26 weekend friheder er, at de skal indeholde 2 kalenderdøgn og have en varighed på mindst 60 timer.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

Stk. 5 Forsinkelser

Ved forsinkelser er hovedreglen, at lokomotivføreren skal føre lokomotivet til eget depot med hensyntagen til de sikkerhedsmæssige forhold.

Stk. 6 Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

Der kan lokalt aftales afvigelser fra arbejdstidsreglerne inden for gældende bestemmelser vedr. sikkerhed m.v.

Stk. 7 Arbejdstidsdirektiv for grænseoverskridende jernbanetrafik

Udover ovennævnte regler, skal Direktiv 2005/47/EF af den 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske jernbaner (CER) og det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelser for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren, som er implementeret ved Dansk Lov nr. 459 af den 17/6 2008, overholdes, herunder køretiden på henholdsvis 8 timer for nat- og 9 timer for dagskørsel.

Stk. 8 Overnatninger

Parterne er enige om der i begrænset omfang kan planlægges med overnatninger. Det skal tilstræbes, at overnatninger i videst muligt omfang planlægges dækkende tidsrummet 23.00-06.00. Overnatning på fremmed depot tæller ikke som arbejdstid, hvorfor det er aftalt, at overnatning på fremmed depot honoreres med et "udetillæg"

svarende til den uregulerede dagpengesats efter Skatterådets satser. Parterne er enige om, at overnatning så vidt muligt bør ske i en standard, som modsvarer et *** hotel, og at overnatninger ude skal ske med en udstrakt grad af frivillighed.

Stk. 9 Kørsel i bil

Parterne er enige om, at der af hensyn til virksomhedernes konkurrenceevne fremover vil være behov for den fleksibilitet, at medarbejderne udfører arbejde på andre arbejdssteder, end dér hvor de normalt har base. I disse tilfælde har virksomheden brug for, at medarbejdernes transport sker i de biler, som virksomheden stiller til rådighed (eller i egen bil efter aftale med virksomheden). Derfor vil det kun være medarbejdere, som har kørekort, der vil blive anvendt til dette arbejde.

Stk. 10 Godstillæg

Til lokomotivførere udbetales i nærværende overenskomstperiode et ureguleret tillæg på kr. 1.500,- pr måned. Til medarbejdere, der kører grænseoverskridende trafik, ydes et yderligere tillæg på kr. 500,- pr. måned.

§ 2 Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 Lokomotivførere, lokomotivfører kørelærere og lokomotivinstruktører

Der ydes et månedligt produktionstillæg til lokomotivførere, lokomotivførerkørelærere og lokomotivinstruktører. Dette tillæg udgør kr. 6.197,10.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

§ 3 Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 Definition

Ved grænseoverskridende kørsel forstår parterne kørsel, der helt eller delvist foregår i fremmed land.

Såfremt arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at udføre grænseoverskridende kørsel, gælder nedenstående regler:

Stk. 2 Grænseoverskridende godskørsel, der forudsætter gennemført sikkerhedsuddannelse efter det fremmede lands regler

Der udbetales et fast tillæg på kr. 22.200,- pr. år, svarende til kr. 1.850,- pr. måned til lokomotivførere, der har gennemført ovennævnte sikkerhedsuddannelse. Det faste tillæg udbetales i den periode, hvor den pågældende udfører grænseoverskridende kørsel for arbejdsgiveren. Ved bortfald af sikkerhedscertifikatet som følge af arbejdsgiverens opsigelse af certifikatet og ved bortfald af sikkerhedscertifikatet i øvrigt, bortfalder det faste tillæg. Arbejdsgiveren kan opsig sikkerhedscertifikatet til bortfald over for medarbejderen med tre måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3 Grænseoverskridende godskørsel, der ikke forudsætter, at det pågældende lands sikkerhedsuddannelse er gennemført

Der udbetales et fast tillæg på kr. 11.100,- pr. år svarende til kr. 925,- pr. måned. Det faste tillæg udbetales i den periode, hvor den pågældende udfører grænseoverskridende kørsel for arbejdsgiveren. Ved bortfald af godkendelsen som følge af arbejdsgiverens opsigelse af ordningen og ved bortfald af godkendelsen i øvrigt, bortfalder det faste tillæg. Arbejdsgiveren kan opsig ordningen til bortfald over for medarbejderen med en måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 4 Kost og logi m.v.

Bestemmelserne i det Generelle Afsnit § 11, stk. 2 finder ligeledes anvendelse ved grænseoverskridende kørsel. Der kan lokalt aftales andre ordninger vedrørende dækning af dokumenterede merudgifter (kost og logi), der ikke må stille medarbejderen ringere end reglerne i det Generelle Afsnit § 11. Arbejdsgiveren anviser logi, hvor dette er nødvendigt.

Stk. 5

Parterne er enige om, at overenskomstens særlige regler for grænseoverskridende trafik skal bidrage til målet om at sikre danske selskaber lige konkurrencevilkår med udenlandske virksomheder og dermed sikre fastholdelse af dansk arbejdskraft i forbindelse med den grænseoverskridende trafik.

I det omfang en dansk operatør samarbejder med udenlandske selskaber om kørsel, skal der i overenskomstperioden tilstræbes, at grænseoverskridende kørsel fordeles, således at antal årsværks kørsel i et andet land er ligeligt fordelt i overenskomstperioden.

§ 4 Tjenesteure

Der indkøbes til kørende personale ure, der er typegodkendt af parterne. Reparation af tjenesteure, herunder udskiftning af batteri, betales af arbejdsgiveren. Forretningsgangen for aflevering af ure fastsættes individuelt i lokalområderne.

Mister en lokomotivfører/kørelærer/lokomotivinstruktør det udlevere-tjenesteur, vil der kunne udleveres et nyt ur mod betaling af 50 % af den til enhver tid gældende indkøbspris (inkl. moms), uanset urets alder. Beløbet vil blive indeholdt i lønnen.

Ved afsked fra arbejdspladsen på grund af alder eller svagelighed samt ved overgang til anden stilling i samme virksomhed forbliver tjenesteuret den pågældende medarbejders ejendom. I alle øvrige tilfælde af afsked fra virksomheden skal tjenesteuret afleveres til virksomheden.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Lokomotivførere				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	24.978,53	24.978,53	25.740,10	26.461,58
Kvalif. tillæg	9.100,00	8.154,47	8.154,47	8.154,47
Grundløn i alt	34.078,53	33.133,00	33.894,57	34.616,05
Lokomotivførerkørelærere				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	26.277,53	26.277,53	27.039,10	27.760,58
Kvalif.til-læg	9.100,00	8.154,47	8.154,47	8.154,47
Grundløn i alt	35.377,53	34.432,00	35.193,57	35.915,05
Lokomotivinstruktører				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	26.277,53	26.277,53	27.039,10	27.760,58
Kvalif.til-læg	10.400,00	9.351,92	9.351,92	9.351,92
Grundløn i alt	36.677,53	35.629,45	36.391,02	37.112,50

BILAG 2

Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

Som ansættelsesbetingelser sættes endvidere, at ansøgerne opfylder mindst et af følgende kriterier

1. har bestået matematik eller fysik på niveau b
2. er faglært inden for en teknisk erhvervsuddannelse
3. har en videregående uddannelse inden for det tekniske område
4. efter endt uddannelse har arbejdet mindst 18 måneder som letbanefører eller S-banefører.
5. har arbejdet mindst 18 måneder som rangist, køremand eller anden stilling, der kræver A certifikat jf. bekendtgørelse nr. 1212 af 20. november 2017 om Certificering af lokomotivførere
6. har arbejdet mindst 24 måneder inden for et fagligt område, der kunne dækkes af en overenskomst indgået i mellem parterne. Det er ikke et krav, at personen har været overenskomstdækket.
7. er uddannet pilot eller har anden relevant erfaring eller uddannelse efter par ternes bedømmelse

For alle ansættelser gælder, at vedkommende skal have bestået engelsk på niveau d.

BILAG 3

Arbejdstidsregler for godsområdet

Parterne var enige om følgende yderligere præcisering af arbejdstidsreglerne for godsområdet, jf. protokollat af 7. juli 2010.

Generelt var parterne enige om, at varigheden af den enkelte dags arbejde maksimalt må være på 11 timer, dog ved forsinkelser op til 12 timer. I de konkrete tilfælde, hvor de lokale parter er enige om, at det er den bedste løsning, kan der planlægges med tjenester på op til 12 timer.

Varigheden af den enkelte dags arbejde kan dog kun udgøre maksimalt 12 timer i enkeltstående tilfælde og maksimalt 2 gange pr. kalendermåned.

Der var endvidere enighed om, at en tjeneste, der grundet forsinkelse går mindre end en halv time ind i natperioden (ml. kl. 01.30 og 02.00), ikke derved bliver til en egentlig nat tjeneste. Parterne var enige om, at der kan planlægges med tjenester, der går op til en halv time ind i natperioden (ml. kl. 01.30 og 02.00), uden at tjenesten derved bliver en nat tjeneste i de konkrete tilfælde, hvor de lokale parter er enige om, at dette er den bedste løsning.

Dette må dog kun ske i "enkeltstående tilfælde", og dette gælder også i forhold til den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at når der planlægges pauser under pasrejser, skal arbejdsgiveren sikre, at der er en siddeplads.

Ved interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren er parterne enige om, at Direktiv 2005/47/EF af 18. juli 2005, som er implementeret ved Lov nr. 459 af 17. juni 2008, skal overholdes.

Parterne er med disse præciseringer enige om, at protokollaterne om arbejdstidsregler for lokomotivførere, gods af 7. juli 2010 og 21. september 2010 ved renskrivningen af overenskomsten skrives direkte ind i overenskomstens bestemmelser om arbejdstid for lokomotivførere, gods.

STATIONS- OG BANE BETJENTE

§ 1 Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.....	104
§ 2 Produktionstillæg m.v.....	105
Bilag 1	
Lønblade.....	106

§ 1 Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.

Stk. 1 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags tjeneste, hvori indgår tjeneste mellem kl. 23.00 og 05.00 må ikke overskride 8 timer.

Der arbejdes efter norm i henhold til aftale herom.

Overarbejde kan forekomme, dog højst 15 timer pr. kalendermåned.

Stk. 2 Pause og hviletid

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask samt bad.

Hviletiden mellem hvert døgn's tjeneste skal være på mindst 11 timer.

Stk. 3 Fridage

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 8 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, og dobbeltfridage mindst 60 timer.

Der gives mindst 26 dobbeltfridage som weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller en søn- og helligdag.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

§ 2 Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 Stations- og banebetjente og holdledere

Til stations- og banebetjente og holdledere ydes kørepenge efter hidtidige principper pr. time, der udgør kr. 25,52.

Stk. 2 Særligt tillæg

Derudover ydes et månedligt produktionstillæg til stations- og banebetjente og holdledere. Dette tillæg udgør kr. 3.226,53.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Stations- og banebetjente				
	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	25.122,53	25.122,53	25.884,10	26.605,58
Kvalif. tillæg	5.850,00	5.206,50	5.206,50	5.206,50
Grundløn i alt	30.972,53	30.329,03	31.090,60	31.812,08

TOGPERSONALE

§ 1 Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører	108
§ 2 Produktionstillæg m.v.	109
§ 3 Grænseoverskridende trafik	109
§ 4 Tjenesteure	110
§ 5 Forlænget opsigelsesvarsel	110
Bilag 1	
Lønblade	112
Bilag 2	
Ansættelsesbetingelser m.v.	113

§ 1 Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører

Stk. 1

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags tjeneste, hvori indgår tjeneste mellem kl. 23.00 og 05.00, må ikke overskride 8 timer.

Der arbejdes efter norm i henhold til aftale herom.

Overarbejde kan forekomme, dog højst 15 timer pr. kalendermåned.

Stk. 2

Hviletiden mellem hvert døgn tjeneste skal være på mindst 11 timer. Ved ophold på fremmed tjenestested mellem hvert døgn tjeneste kan hviletiden nedsættes til 8 timer.

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask samt bad.

Stk. 3 Fridage

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 8 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, og dobbeltfridage mindst 60 timer.

Der gives mindst 26 dobbeltfridage som weekendfriheder, hvori der indgår en lørdag eller en søn- og helligdag.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

§ 2 Produktionstillæg m.v.

Der ydes et månedligt produktionstillæg til togpersonale, praktikindøvere og toginstruktører. Dette tillæg udgør kr. 5.931,01.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

§ 3 Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 Definition

Ved grænseoverskridende kørsel forstås parterne kørsel, der helt eller delvist foregår i fremmed land.

Såfremt arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at udføre grænseoverskridende kørsel, gælder nedenstående regler:

Stk. 2 Kost og logi m.v.

Bestemmelserne i det Generelle Afsnit § 11, stk. 2 finder ligeledes anvendelse ved grænseoverskridende kørsel. Der kan lokalt aftales andre ordninger vedrørende dækning af dokumenterede merudgifter (kost og logi), der ikke må stille medarbejderen ringere end reglerne i det Generelle Afsnit § 11. Arbejdsgiveren anviser logi, hvor dette er nødvendigt.

Stk. 3 Grænseoverskridende persontrafik, der forudsætter gennemført sikkerhedsuddannelse efter det fremmede lands regler

Der henstår fortsat en aftale om grænseoverskridende kørsel gældende for persontrafik, der skal indgås i indeværende overenskomstperiode.

Stk. 4 Grænseoverskridende persontrafik, der ikke forudsætter, at det pågældende lands sikkerhedsuddannelse er gennemført

Der henstår fortsat en aftale om grænseoverskridende kørsel gældende for persontrafik, der skal indgås i indeværende overenskomstperiode.

Stk. 5

Parterne er enige om, at overenskomstens særlige regler for grænseoverskridende trafik skal bidrage til målet om at sikre danske selskaber lige konkurrencevilkår med udenlandske virksomheder og dermed sikre fastholdelse af dansk arbejdskraft i forbindelse med den grænseoverskridende trafik.

I det omfang en dansk operatør samarbejder med udenlandske selskaber om kørsel, skal der i overenskomstperioden tilstræbes, at grænseoverskridende kørsel fordeles, således at antal årsværks kørsel i et andet land er ligeligt fordelt i overenskomstperioden.

§ 4 Tjenesteure

Der indkøbes til kørende personale ure, der er typegodkendt af parterne. Reparation af tjenesteure, herunder udskiftning af batteri, betales af arbejdsgiveren. Forretningsgangen for aflevering af ure fastsættes individuelt i lokalområderne.

Mister en togfører eller en togbetjent det udleverede tjenesteur, vil der kunne udleveres et nyt ur mod betaling af 50 % af den til enhver tid gældende indkøbspris (inkl. moms), uanset urets alder. Beløbet vil blive indeholdt i lønnen.

Ved afsked fra arbejdspladsen på grund af alder eller svagelighed samt ved overgang til anden stilling i samme virksomhed forbliver tjenesteuret den pågældende medarbejders ejendom. I alle øvrige tilfælde af afsked fra virksomheden skal tjenesteuret afleveres til virksomheden.

§ 5 Forlænget opsigelsesvarsel

Togførere i virksomheder, der anvender togværter ansat i medfør af kapitlet om togværter, og hvis ansættelse forudsætter helbredsgodkendelse af Trafikstyrelsen, har ret til et forlænget opsigelsesvarsel på 3 måneder, såfremt:

- medarbejderen har været ansat i mindst 10 år og

- medarbejderen inden det 62. år ikke bliver helbredsgodkendt til sin jobfunktion, og virksomheden ikke kan tilbyde vedkommende anden passende beskæftigelse uden lønnedgang, og
- at medarbejderen derfor bliver opsagt.

Ovenstående gælder ikke såfremt årsagen til manglende helbredsgodkendelse er selvforskyldt, eksempelvis ved alkohol- eller stofmisbrug. I så fald bortfalder retten til udbetaling af de 3 måneders løn.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Togførere	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	24.978,53	24.978,53	25.740,10	26.461,58
Kvalif. tillæg	7.150,00	6.448,22	6.448,22	6.448,22
Grundløn i alt	32.128,53	31.426,75	32.188,32	32.909,80

Togbetjente	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	24.978,53	24.978,53	25.740,10	26.461,58
Kvalif. tillæg	5.850,00	5.206,50	5.206,50	5.206,50
Grundløn i alt	30.828,53	30.185,03	30.946,60	31.668,08

BILAG 2

Ansættelsesbetingelser m.v.

Vedr. togbetjente, togførere og toginstruktører

Som betingelser for ansættelse som togbetjent/togfører og toginstruktør kræves, at ansøgeren er fyldt 20 år og gennemgået den almindelige folkeskole med (9) 10 års grundskole, herunder gennemgået sprogfagene tysk og engelsk med tilfredsstillende resultat. Der gennemgås en aftalt uddannelse som togbetjent/togfører og toginstruktør mellem DI/JA og Dansk Jernbaneforbund.

TOGVÆRT

§ 1 Gyldighedsområde	115
§ 2 Arbejdstidsregler for togværter	115
Bilag 1	
Lønblade	117

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1 Gyldighedsområde

Dette kapitel gælder for togværter, der ansættes til udførelse af serviceopgaver og billettering i togene. Togværter skal ikke indgå i sikkerhedsarbejdet og dermed ikke helbreds godkendes.

Brugen af togværtekategorien kan alene finde anvendelse efter aftale mellem DI og DJ.

Stk. 2 Fælles bestemmelser

Jernbaneoverenskomstens generelle bestemmelser er gældende. De generelle bilag til Jernbaneoverenskomsten er gældende med undtagelse af bilag 1 aftale om forsikring af helbredsramte mellem DI/JA og DJ.

§ 2 Arbejdstidsregler for togværter

Stk. 1

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 5 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

Varigheden af den enkelte dags tjeneste, hvori indgår tjeneste mellem kl. 23.00 og 05.00, må ikke overskride 8 timer.

Der arbejdes efter norm i henhold til aftale herom.

Overarbejde kan forekomme, dog højst 15 timer pr. kalendermåned.

Stk. 2

Hviletiden mellem hvert døgn's tjeneste skal være på mindst 11 timer. Ved ophold på fremmed tjenestested mellem hvert døgn's tjeneste kan hviletiden nedsættes til 8 timer.

På steder, hvor der holdes pauser, skal der sikres adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask samt bad.

Stk. 3 Fridage

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 8 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, og dobbeltfridage mindst 60 timer.

Der gives mindst 26 dobbeltfridage som weekendfriheder, hvori der indgår en lørdag eller en søn- og helligdag.

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.

10 ud af 26 weekend friheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

BILAG 1

Lønblade

Lønnen for togværter udgør pr. måned de første 12 måneder:

Togværter	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Grundløn	23.500	24.301,65	25.063,21	25.824,78

Følgende særskilte tillæg til månedslønnen ydes:

Særlige anciennitetstillæg	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Efter 12 måneders ansættelse	1.500	1.500	1.500	1.500
Efter 24 måneders ansættelse	2.500	2.500	2.500	2.500
Efter 36 måneders ansættelse	3.500	3.000	3.000	3.000

I tillæg til ovenstående kan arbejdsgiveren fastsætte personlige tillæg.

2025-2028

Jernbaneoverenskomsten

794631-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Jernbaneforbund
Søndermarksvej 16
2500 Valby
Tlf. 3613 2500
djf.dk