

2025-2028

Overenskomst for letbaneførere

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund

DI nr. 992527



Dansk
Industri



OVERENSKOMST FOR LETBANEFØRERE

Mellem

DI Overenskomst I

og

Dansk Jernbaneforbund

for

For fremførelse af letbanetog og hertil knyttede serviceydelser

DI nr. 992527

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde.....	3
§ 2 Ansættelse og ansættelsesbevis.....	3
§ 3 Arbejdstid.....	4
§ 4 Løn.....	7
§ 5 Overarbejde.....	8
§ 6 Tillæg.....	9
§ 7 Fritvalgskonto.....	10
§ 8 Pension.....	12
§ 9 Ferie.....	13
§ 10 Feriefridage.....	15
§ 11 Sygdom og grounding.....	15
§ 12 Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse.....	17
§ 13 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	19
§ 14 Barsel.....	20
§ 15 Seniorordning.....	23
§ 16 Uddannelse.....	25
§ 17 Opsigelsesregler.....	25
§ 18 Regler for behandling af faglig strid.....	28
§ 19 Adgang til lønoplysninger.....	28
§ 20 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	30
§ 21 Underleverandører og vikarer.....	30
§ 22 Sager om vikarbureauer.....	33
§ 23 Tillidsrepræsentation.....	33
§ 24 Arbejdsmiljørepræsentant.....	35
§ 25 Overenskomstfravigende lokalaftaler.....	36
§ 26 Varighed.....	36

Bilag 1	
Implementering af direktiv om deltidsarbejde	38
Bilag 2	
Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	40
Bilag 3	
Natarbejde og helbreds kontrol	44
Bilag 4	
Elektroniske dokumenter	47
Bilag 5	
Tilslutning til Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond	48
Bilag 6	
Nyoptagne virksomheder	49
Bilag 7	
Uddannelsesrepræsentant	51
Bilag 8	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	52
Bilag 9	
Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne	61
Bilag 10	
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	62
Bilag 11	
Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse	63
Bilag 12	
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	64

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Denne overenskomst omfatter fremførelse af letbanetog samt andre hertil knyttede serviceydelser i forbindelse med fremførelse af letbanetog.

Medarbejdere, der indtager stillinger med personaleledelse, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

Stk. 2

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

§ 2 Ansættelse og ansættelsesbevis

Stk. 1 Ansættelsesform

Ansættelse sker som udgangspunkt som månedslønnet, men afløsere kan ansættes som timelønnede.

Stk. 2 Deltid

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsarbejde.

Stk. 3 Certifikater, licenser og helbredsundersøgelser

Arbejdsgiveren betaler for påkrævede certifikater, licenser og normale helbredsundersøgelser, som kræves af Trafikstyrelsen eller anden offentlig myndighed for at bestride jobbet som letbanefører. Tiden, der bruges på at indhente disse, er selvbetalt af medarbejderen.

Hvis en ekstraordinær helbredsundersøgelse, der er påkrævet af Trafikstyrelsen, foretages på en fridag, tilskrives medarbejderen dog 3 timer som normaltimer på afspadseringskontoen.

Stk. 4 Ansættelsesbevis

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

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

Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser.

Virksomheden skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give medarbejderen skriftlig besked herom.

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

Arbejdstiden er effektiv.

Stk. 2 Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid kan variere, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer over en normperiode, jf. stk. 7.

Hviletiden følger den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov, hvorfra parterne kan fravige ved lokalaftale, i det omfang loven tillader.

Stk. 3 Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 4 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må maks. være på 9 1/2 time.

Ved forsinkelser og i nødsituationer skal letbaneføreren gøre tjenesten færdig, medmindre dette måtte være sikkerhedsmæssigt uforvarligt.

Overarbejde kan forekomme, men kun i særlige driftsmæssige situationer må virksomhedens planlægning medføre, at en medarbejder har mere end 20 timers overarbejde pr. kalendermåned.

Stk. 4 U/A tid

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00, ydes der 3 timers frihed (U/A timer). Nævnte bestemmelse kan efter aftale med den enkelte medarbejder konverteres til tillæg pr. time udført i samme tidsrum efter følgende satser.

Fra 1. maj 2025 gælder følgende:

For arbejde udført mellem kl. 17.00 og 06.00, ydes tillæg pr. time på:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 16,80	kr. 17,18	kr. 17,55

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00 kan der efter aftale med den enkelte medarbejder i stedet ydes 3 timers frihed (U/A timer).

Såfremt der indgås aftale om honorering i form af frihed med den enkelte medarbejder, kan friheden af virksomheden anvendes til at nedsætte og/eller udligne normtiden i turnus.

Stk. 5 Pauser

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. 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.

Stk. 6 Normperiode

Fast tjeneste:

Der kan etableres en normperiode for fast tjeneste med inddragelse af den ugentlige/ månedlige arbejdstid i normperioder op til 12 måneder.

Den samlede arbejdstid i en 14-dages periode må ikke overstige 84 timer.

Såfremt der 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.

Afløsertjeneste:

Der kan etableres en normperiode for fastansatte til afløsertjeneste med inddragelse af den ugentlige arbejdstid i normperioder på op til 1 måned. Fridagene er kendte, inden normperioden påbegyndes.

Vagten skal meddeles senest ved udgangen af medarbejderens 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 kan udgøre op til 14 timer. Rammen kan ændres med 7 kalenderdøgns varsel.

Note:

I de første 2 år af en letbanes drift kan ændring af vagt ske med 2 døgns varsel for både fastansatte og afløsere.

Stk. 7 Fridage

Medarbejderne har ret til 104 årlige fridage samt 8 helligdagsfridage pr. år. De 104 fridage kan frit placeres på alle ugens 7 dage. Der skal dog være 26 dobbeltfridage som weekendfriheder pr. år, hvor der mindst indgår en lørdag eller en søndag eller en sønehelligdag. En fridag udgør 36 timer. Dobbeltfridage udgør 60 timer, men der kan individuelt aftales dobbeltfridage på mindst 56 timer.

Der må højst være 7 arbejdsdage imellem 2 fridage. I forbindelse med ekstraordinær inddragelse af fridage må der højst være 9 arbejdsdage imellem 2 fridage.

Medarbejdere har på anmodning krav på, at mindst 10 ud af deres 26 weekendfriheder skal ligge på en sammenhængende lørdag og søndag.

For disse weekendfriheder gælder, at medarbejdere, der primært arbejder nat, senest afslutter deres tjeneste kl. 7.00 fredag eller lørdag morgen og dermed kan begynde ny tjeneste efter 60 timer.

Stk. 8 Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

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

Stk. 9 Evaluering af arbejdstidsregler

Vedrørende evaluering af arbejdsreglerne henvises til bilag 5.

§ 4 Løn

Stk. 1 Lønudbetaling

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

For timelønnede medarbejdere sker lønudbetalingen hver 14. dag bagud. Lønnen er disponibel senest den efterfølgende fredag. Time-lønnen udregnes som lønnen pr. måned divideret med 160,33.

Stk. 2 Grundløn

Grundlønnen er opbygget af en basisløn og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg, der gives fra den første hele lønperiode, hvor medarbejderen opfylder kriteriet for at oppebære kvalifikationstillæg.

Stk. 3 Lønninger

Lønnen for letbaneførere udgør pr. måned:

	1.3.2025	1.6.2025	1.3.2026	1.3.2027
Basisløn	kr. 27.365	kr. 27.365	kr. 28.126	kr. 28.848
Kvalifikationstillæg	kr. 5.850	kr. 5.225	kr. 5.225	kr. 5.225
Grundløn i alt	kr. 33.215	kr. 32.590	kr. 33.351	kr. 34.073

Kvalifikationstillæg optjenes efter endt uddannelse som letbaneførere.

Der gives et særligt stedtillæg for letbaneførere på den kommende letbane i København på 700 kr. pr. måned.

Pr. 1. juni 2025 udgør stedtillægget 672 kr. pr. måned.

Stk. 4 Kørelærer- og instruktørtillæg

Såfremt der uddannes letbanekørelærere og letbaneinstruktører, oppebærer disse et særligt tillæg i de lønperioder, hvor de fungerer som kørelærere eller instruktører. Der kan i hver lønperiode kun gives et af disse funktionstillæg:

Kørelærertillæg	1.000 kr. pr. måned
Instruktørtillæg:	1.800 kr. pr. måned

Stk. 5 Produktivitetsfremmende lønsystemer

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

§ 5 Overarbejde**Stk. 1 Opgørelse og betaling**

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

Arbejdstiden kan være placeret med en variabel ugentlig arbejdstid efter en af virksomhederne fastsat normperiode, jf. bestemmelsen herom. Der er først tale om overarbejde, hvis den gennemsnitlige arbejdstid over den samlede normperiode overstiger den fastlagte ugentlige eller månedlige arbejdstid i henhold til normen.

Overtidsbetalingen for de første 5 timer pr. uge for timelønnede og for de første 23 timer pr. måned for månedslønnede udgør pr. time:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 81,12	kr. 83,56	Kr. 86,06

Overarbejde herudover afregnes med et tillæg pr. time på:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 162,24	kr. 167,10	Kr. 172,12

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 søgnehelligdage. Hvis ikke afspadsering kan finde sted, kan der aflønnes for de opsparede timer. 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. Afspadseringstimer kan anvendes til opsupplering af den ugentlige arbejdstid. Antal timer til afspadsering må ikke overstige 75 timer.

Ved lokal enighed kan der fraviges fra ovenstående bestemmelser om afspadsering.

Note:

For så vidt angår afspadsering under sygdom henvises der til § 11, stk. 6. I de første 2 år af en letbanes drift kan arbejdsgiver varsle og inddrage afspadsering med 2 døgns varsel.

§ 6 Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

For arbejde placeret i tidsrummet imellem kl. 17.00 og 06.00 honoreres pr. 1. 5. 2025 med kr. 35,06 pr. arbejdstime og pr. 1. 3. 2026 med kr. 36,28 pr. arbejdstime, og pr. 1.3.2027 med kr. 37,55 pr. arbejdstime.

Tiden opgøres i reelt anvendte antal min. pr. dag.

Forskudt tid skal være varslet senest kl. 12.00 dagen forinden. Ved manglende varsel betales et engangsvederlag pr. 1. 5. 2025 på kr. 43,81 kr. og pr. 1. 3. 2026 med kr. 45,34, og pr. 1.3.2027 med kr. 46,93.

Stk. 2 Lørdage, søn- og helligdage

Ved arbejde på lørdage og søn- og helligdage ydes der pr. 1. 5. 2025 et tillæg på 38,17 kr. for hver time, der arbejdes på disse dage og pr. 1. 3. 2026 udgør tillægget kr. 39,51 pr. time, og pr. 1.3.2027 udgør tillægget kr. 40,89 kr. pr. arbejdstime.

Tillægget ydes fra lørdage efter kl. 14.00 til mandage kl. 04.00 og på hverdage efter sønehelligdage til kl. 04.00 samt på Grundlovsdag efter kl. 12.00.

På helligdage efter helligdagsloven, dvs. Jul, Nytårsdag, Påske, Pinse og Kristi Himmelfartsdag, samt den 24. og 31. december, afregnes der i stedet med pr. 1. 5. 2025 61,61 kr. pr. time. Pr. 1. 3. 2026 udgør tillægget kr. 65,84 pr. time og pr. 1.3.2027 udgør tillægget kr. 68,14 pr. time.

§ 7 Fritvalgskonto

Stk. 1

For medarbejdere, der er uddannet som letbanefører:

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2024 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 ferieberettigede løn med 2,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto..

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 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.

For medarbejdere, der er under uddannelse som letbanefører:

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2024 7,0 pct. af den ferieberettigede løn som Fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 8,0 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 9,0 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 § 10.

Stk. 3

Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til pension, jf. § 8, 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 pensionselskabet 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.

§ 8 Pension

Stk. 1

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

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 % og lønmodtageren 2 %.

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 14, 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 § 14, 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.

§ 9 Ferie

Stk. 1

Medarbejderne er omfattet af reglerne i den tid enhver tid gældende ferielov.

Stk. 2

Der er adgang til ved lokalaftale at fravigeferielovens § 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, med mindre 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.

§ 10 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år.

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

Stk. 2

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

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

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

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

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

Stk. 3

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert ferieår. Hvis feriefridagen(e), begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte, ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

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.

§ 11 Sygdom og grounding

Stk. 1

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 70 dage regnet fra første hele

fraværdsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværdsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

For sygemeldinger, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder i stedet følgende:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden får medarbejdere fuld løn under sygdom i indtil 84 dage regnet fra første hele fraværdsdag.

Ved yderligere sygefravær indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværdsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværdsdag i den efterfølgende fraværdsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværdsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den seneste fraværdsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften her til.

Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Stk. 2

Ved arbejdsbetinget sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales der under samme forudsætninger fuld løn under sygdom i indtil 4 måneder.

Stk. 3

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 4

Til en medarbejder, som ikke er ramt af sygdom, men midlertidigt er forhindret i at føre letbanetog på baggrund af en grounding fra Trafikstyrelsen, der skyldes forhold relateret til arbejdet, for eksempel en påkørsel, yder arbejdsgiveren fuld løn i indtil 3 måneder. Parterne er enige om, at medarbejderen i rimeligt omfang kan udføre andet arbejde for virksomheden i groundingperioden.

Stk. 5

Grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer er medarbejderens grundløn, jf. reglerne herom i § 4, stk. 3.

Stk. 6

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.

§ 12 Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse

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 hjemmenværende.

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. § 12, 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 i henhold til § 12, stk. 1, løn 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 stk. 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. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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, jf. § 7.

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

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.

§ 13 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 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 Fritvalgskontoen.

Stk. 2 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 helbredskonsultationer, 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 Fritvalgskontoen.

§ 14 Barsel

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.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 24.

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.

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 §14, 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 § 14, 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.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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:	5 uger	5 uger	5 uger	5 uger
Skal bruges inden 52 uger	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
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 den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 15 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. § 10, stk. 3.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens fritvalgskonto
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 8, 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 foretages 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 § 10, 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 så fald, hvor stor en andel af fritvalgskonto 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 feriefritage i øvrigt ,jf. § 10.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 16 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.

§ 17 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varsler

For arbejdsforholdets ophør gælder følgende opsigelsesfrister:

Fra lønmodtagerens side:

Under uddannelsen til letbanefører eller i de første 3 måneder af ansættelsen kan opsigelse ske med 14 dages varsel.

Derefter har medarbejderen 1 måneds varsel over for arbejdsgiveren.

Fra arbejdsgiverens side:

Under uddannelsen til letbanefører eller i de 3 første måneder af ansættelsen kan opsigelse ske med 14 dages varsel. Herefter kan opsigelse ske med følgende varsel:

indtil 3 års anciennitet	1 måned
over 3 års anciennitet	2 måneder
over 5 års anciennitet	3 måneder

Stk. 2 Manglende overholdelse af opsigelsesvarslerne

For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler den skyldige modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 3 Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med tre års anciennitet på virksomheden, som har ret til løn under sygdom i en afgrænset periode, er beskyttede mod opsigelse i perioden med ret til løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage. Beskyttelsen mod opsigelse under sygdom gælder alene, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse. Opsigelse under sygdom kan finde sted ved afskedigelser i større omfang. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

For sygemeldinger, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder i stedet følgende: En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 11, stk. 1. Hvis medarbejderen bliver syg igen indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværdsperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Stk. 4 Opsigelse ved tilskadekomst i forbindelse med arbejde

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 5 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 4 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 maks. kr. 1.780 i alt.

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

Stk. 6 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 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/ fagforeningen.

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

§ 19 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 forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Anm.:

Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger over for 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, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Anm.:

Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål, og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 20 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.

§ 21 Underleverandører og vikarer

Stk. 1 Underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der

udfører opgaver for virksomheden inden for 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 sympatikonfliktramte 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, selv om en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 2 Vikarer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller Dansk Jernbaneforbund skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selv om 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.
3. 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 over for DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. Dansk Jernbaneforbund kan ligeledes begære et afklarende møde over for 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.
5. 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.
6. 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.

§ 22 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 overholde, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold.

§ 23 Tillidsrepræsentation

Stk. 1

Der er på virksomheder med mere end 9 ansatte inden for overenskomstens område adgang til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal på vegne af de ansatte varetage disses kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de ansatte med mindst 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden. Såfremt der i virksomheden er mindre end 3 ansatte med denne anciennitet, kan gruppen af valgbare emner suppleres op til et antal af 3 blandt de af de øvrige ansatte, der har længst anciennitet. Alle ansatte, der er omfattet af overenskomsten, skal have mulighed for at afgive stemme ved valg. Valget sker ved almindeligt stemmeflertal blandt de afgivne stemmer og i overensstemmelse med forbundets regler om valg af repræsentanter. 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 medarbejderens 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, medmindre 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 mv., arrangeret af forbundet ud over grundkurser.

Stk. 5

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

Såfremt der foranlediget af tvingende grunde sker afskedigelse af en tillidsrepræsentant, skal dette ske med varsel i henhold til

overenskomsten, der er forlænget med en måned. Efter 3 års uafbrudt virke som tillidsrepræsentant skal den anførte afskedigelse ske med et varsel, der efter overenskomstens bestemmelser forlænges med 2 måneder.

Stk. 6

Ansættelsesforholdet for en tillidsrepræsentant kan ikke afbrydes, førend forbundet har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal, for at have opsættende virkning, påbegyndes inden for 1 uge efter afskedigelsen og være afsluttet hurtigst muligt.

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

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

§ 24 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.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

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.

§ 25 Overenskomststfravigende lokalaftaler

Hvor overenskomstens bestemmelser ikke allerede giver adgang til lokalaftaler, kan der ved lokal enighed indgås lokalaftaler. Hvis disse lokalaftaler fraviger overenskomstens bestemmelser, forudsætter det organisationernes godkendelse.

§ 26 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. 10. 1973 med senere ændringer.

Dansk Jernbaneforbund

DI Overenskomst I v/DI (JA)

Preben S. Pedersen

Sussi Skovgaard-Holm

BILAG 1

Implementering af direktiv om deltidsarbejde

Protokollat om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. 12. 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

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

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

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

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne

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

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

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

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre 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. 3. 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, selv om overenskomsten måtte blive opsagt og eller bortfalde, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres.

København den 27. 2. 2004

Dansk Jernbaneforbund

Jernbanernes Arbejdsgiverforening

BILAG 2

Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse Implementering af Rådets direktiv 1990/70 EF af 28. 6. 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. 6. 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse på

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

§ 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 tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset 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 retigheder gælder på nærværende aftales område.

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

§ 5. Bestemmelser om misbrug

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

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

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

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

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

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov mv. 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. 6. 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. 2. 2004

Dansk Jernbaneforbund

Jernbanernes Arbejdsgiverforening

BILAG 3

Natarbejde og helbreds kontrol

Definitionen på natarbejde er vagter, hvori der indgår tjeneste i tidsrummet mellem kl. 01.30 og kl. 04.30.

Parterne vil vurdere om definitionen af natarbejde er i overensstemmelse med lovgivningen i forbindelse med udarbejdelsen af det af-talte vejledningsmateriale fra udvalgsarbejdet om natarbejde, jf. pro-tokollat nr. 4 om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations-og vejledningsmateriale om natarbejde.

Stk. 1.

For medarbejdere, der ikke er omfattet af denne overenskomsts § 2, stk. 3 gælder:

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begyn-der beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassifi-ceret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for re-gelmæssige 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 arbejds-giveren herfor.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds-kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfan-get af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natar-bejde 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 § 14, stk. 2 og § 14a, 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 4

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 5

Tilslutning til Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond

Virksomheder omfattet af Letbaneoverenskomsten imellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund tilfører kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Følger

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.

BILAG 6

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 § 7, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 7, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 7, 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 § 7.
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 DI-meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) .

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

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskonto, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger over 6 % (fra 1. marts 2026 7 %) i medarbejderens løn. Fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens 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 til fritvalgskonto. 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 medlemsskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

BILAG 7

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 8

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 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 Letbaneoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Letbaneoverenskomsten, 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. **Arbejdsmønster**

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 og arbejdsgiverens 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.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret 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	Individuelt	1 måned

	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.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 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 lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturallier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

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

Stk. 1

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bød 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 Letbaneoverenskomstens 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 (arbejdsvilkårsdirektiv 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 (arbejdsvilkårsdirektiv 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 I og Dansk Jernbaneforbund 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 Letbaneoverenskomstens 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.

Der er enighed om, at ovenstående udvalgsarbejde sker i tilknytning til udvalgsarbejdet på Jernbaneoverenskomsten, således at der ikke selvstændigt oprettes et udvalgsarbejde på Letbaneoverenskomsten, men at udvalgsarbejdet på Jernbaneoverenskomsten følges tæt.

BILAG 10

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.

BILAG 11

Protokollat – 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 12

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

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 Letbaneoverenskomsten, 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 hver 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.

2025-2028

Overenskomst for letbaneførere

992527-25

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