

2020 2023

Mellem
DI Overenskomst I (JA)
og
Dansk Jernbaneforbund

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

Jernbane- overenskomsten

DI nr. 794631



Jernbaneoverenskomsten

2020 – 2023

**For fremførelse af lokomotiver, selvkørende tog m.v.
samt banevedligeholdelse på de tekniske områder, service-
ydelse til fremførelse m.v. samt arbejdslederfunktioner**

mellem

DI Overenskomst I (JA)

og



Dansk Jernbaneforbund

DI nr. 794631

Hovedafsnit i overenskomsten

Generelt	4
Metro	43
Lokomotivpersonale persontransport	49
Lokomotivpersonale godstransport.....	55
Stations- og banebetjente.....	63
Togpersonale.....	65

Generelt

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
§ 3. Arbejdstid.....	8
§ 4. Deltidsansættelse	8
§ 5. Deltidsansættelse i særlige ordninger	9
§ 6. Løn	9
§ 7. Overarbejde	10
§ 8. Tillæg	10
§ 9. Fritvalgskonto	11
§ 10. Pension	12
§ 11. Udgiftsdækkede ydelser	12
§ 12. Arbejdsbeklædning	13
§ 13. Søgnehelligdagsbetaling.....	13
§ 14. Ferie	13
§ 15. Feriefridage.....	13
§ 16. Sygdom	14
§ 17. Børns sygdom og børneomsorgsdage.....	15
§ 18. Barsel, fædreorlov og forældreorlov	16
§ 19. Anciennitet	18
§ 20. Uddannelse	18
§ 21. Ekstraordinær frihed	19
§ 22. Seniorordning	19
§ 23. Borgerligt ombud.....	21
§ 24. Militærtjeneste m.v.....	21
§ 25. Efterindtægt.....	21
§ 26. Opsigelsesregler	21
§ 27. Regler for behandling af faglig strid	23
§ 28. Adgang til lønoplysninger	23
§ 29. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	25
§ 30. Underleverandører og vikarer	25
§ 31. Sager om vikarbureauer	27
§ 32. Tillidsrepræsentation	27
§ 33. Arbejds miljørepræsentant.....	28
§ 34. Varighed.....	28

Bilag 1	Aftale om forsikring af helbredsramte mellem DI/JA og DJ	30
Bilag 2	Implementering af direktiv om deltidsarbejde	32
Bilag 3	Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	33
Bilag 4	Implementering af direktiv om vikararbejde.....	36
Bilag 5	Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning	36
Bilag 6	Natarbejde og helbreds kontrol.....	37
Bilag 7	Elektroniske dokumenter.....	37
Bilag 8	Dækningsområde.....	38
Bilag 9	Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne.....	38
Bilag 10	Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond	39
Bilag 11	Lokalaftaler	40
Bilag 12	Omlægning af kørepenge	40
Bilag 13	Nyoptagne virksomheder	41

Metro

§ 1. Arbejdstidsregler for metrosteward og metroguider.....	44
§ 2. Produktionstillæg m.v.	45
§ 3. Tillidsrepræsentation	45
Bilag 1 – Lønblade.....	46
Bilag 2 – Grunduddannelse og kompetenceudvikling.....	47
Bilag 3 – Overenskomstforhold for værkstedssteward i Metro Service A/S.....	48

Lokomotivpersonale persontransport

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)	50
§ 2. Produktionstillæg m.v.	51
§ 3. Grænseoverskridende trafik	51
§ 4. Tjenesteure.....	52
Bilag 1 – Lønblade.....	53
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser	54

Lokomotivpersonale godstransport

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere	56
§ 2. Produktionstillæg m.v.	57
§ 3. Grænseoverskridende trafik	58
§ 4. Tjenesteure.....	58
Bilag 1 – Lønblade.....	60
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser	61
Bilag 3 – Arbejdstidsregler for godsområdet.....	62

Stations- og banebetjente	
§ 1. Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.	64
§ 2. Produktionstillæg m.v.	64
Bilag 1 – Lønblade.....	64

Togpersonale

§ 1. Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører	66
§ 2. Produktionstillæg m.v.	66
§ 3. Grænseoverskridende trafik	66
§ 4. Tjenesteure.....	67
Bilag 1 – Lønblade.....	68
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser m.v.	68

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1

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

Note: Vedrørende Metro Service A/S

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

Stk. 2

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

§ 2. Ansættelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Helbreds kontrol skal i videst muligt omfang foregå på andre dage end arbejdsdage. Hvis helbreds kontrol foretages på en fredag, tilskrives medarbejderen 7,4 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 minimumsbestemmelserne 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

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler.

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

Stk. 4 – UA-tid

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

Stk. 5

Fridage varsles senest den 25. i måneden før.

§ 4. Deltidsansættelse

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

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

§ 5. Deltidsansættelse i særlige ordninger

Som led i en aftale om deltidsansættelse kan det med medarbejderen aftales, at denne indgår i en særlig arbejdstidsordning, der afviger fra arbejdstidsreglerne i overenskomsten, f.eks. weekendvagter (lørdag og søndag) eller lignende ordninger, hvor placeringen af de 26 weekendløstimer kan fastsættes på andre ugedage. Der kan aftales særlige lønninger for de enkelte medarbejdere, der er omfattet af disse ordninger.

§ 6. Løn

Stk. 1

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

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

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

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

Note: Lønsatser fremgår af bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 2 – Grundløn

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

Stk. 3 – Individuelle kvalifikationstillæg

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

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

Udmøntningen af de i denne bestemmelse nævnte kvalifikationstillæg kan kontrolleres af den lokale tillidsrepræsentant eller den, som Dansk Jernbaneforbund i øvrigt i virksomheden måtte bemyndige hertil, og der skal senest 8 dage efter aftalers indgåelse herom indsendes kopi af disse til forbundet.

Stk. 4 – Produktivitetsfremmende lønsystemer

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

§ 7. Overarbejde

Stk. 1 – Opgørelse og betaling

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

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

Overtidsbetalingen udgør 50 % af grundlønstimesatsen for de første 3 timer for time-lønnede og for de første 14 timer for månedslønnede.

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

Stk. 2 – Afspadsring

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

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

Afspadsringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsring med 3 døgns varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsring med 3 døgns varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde. Ved opsigelse kan afspadsring finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem parterne. Afspadsringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den ugentlige arbejdstid. Antal timer til afspadsring må ikke overstige 75 timer.

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

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

§ 8. Tillæg

Stk. 1 – Forskudt tid

Virksomhederne kan placere arbejdstiden uden for den daglige normale arbejdstid mellem kl. 06.00 til kl. 17.00. Arbejdstiden herfor honoreres pr. 1. marts 2020 med kr. 30,34 pr. arbejdstime, pr. 1. marts 2021 med kr. 30,83 pr. arbejdstime og pr. 1. marts 2022 med kr. 31,32.

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

Forskudt tid skal være varslet senest kl. 12.00 dagen forinden. Ved manglende varsel betales et engangsvederlag pr. 1. marts 2020 på kr. 37,92, pr. 1. marts 2021 på kr. 38,53 og pr. 1. marts 2022 med kr. 39,15.

Stk. 2 – Lørdage, søn- og helligdage

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

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

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

§ 9. Fritvalgskonto

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2020 3 pct. af den ferieberettigede løn som Fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Stk. 2

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april 2020 vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021, mod i stedet løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Hvis alle 6,67 feriefridage fravælges, afsættes der således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021. Det antal feriefridage som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 15, stk. 2 og stk. 3.

Stk. 2a

Fra 1. september 2020 gælder følgende:

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

Stk. 3

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

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til 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.

I 2020 sker udbetaling ved kalenderårets udløb.

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

§ 10. Pension

Stk. 1

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

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

Stk. 2

Der etableres en gruppelivsordning under PensionDanmark.

§ 11. Udgiftsdækkede ydelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 12. Arbejdsbeklædning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 13. Søgnehelligdagsbetaling

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

§ 14. Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 15. Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår. For perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021 optjenes 6,67 feriefridage. Optjeningsperioden er efter udløbet af denne periode 1. september – 31. august. Disse to perioder modsvarer i det følgende "ferieåret".

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2021, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 6,67 feriefridage sættes i forhold til 16 måneders ansættelse.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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

Stk. 2

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

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

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

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

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

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

Stk. 3

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

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

§ 16. Sygdom

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

§ 17. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1

En medarbejder med 3 måneders uafbrudt anciennitet kan opnå hel eller delvis frihed til pasning af sygt barn, indtil anden pasningsmulighed er tilvejebragt, når

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.

Stk. 4

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

Stk. 5

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. 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.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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. hele børneomsorgsdag fra fritvalgskontoen.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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.

§ 18. Barsel, fædreorlov og forældreorlov

Stk. 1

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

Stk. 2

Der tilkommer kvindelige medarbejdere med 9 måneders uafbrudt ansættelse barselsløn i indtil 4 uger før forventet fødsel ("graviditetsorlov") og indtil 14 uger ("barselsorlov"), regnet fra barnets fødsel eller for adoptanten barnets modtagelse i hjemmet. Betalingen er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Stk. 3

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger under "fædreorlov" efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan fædreorloven placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 4

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4a

For medarbejdere, der påbegynder forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere erstattes stk. 4 af følgende:

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

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

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

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

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

§ 19. Anciennitet

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Note: Vedrørende anciennitet og turvalg

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

Stk. 3

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

§ 20. Uddannelse

Stk. 1

Der er enighed om, at der er behov for øget bevidsthed i virksomhederne om behovet for uddannelse og for et styrket aktivt samarbejde om uddannelsesindsatsen. Det gælder om at udvikle virksomhedskulturen på en sådan måde, at såvel ledelse som medarbejdere betragter kompetenceudvikling som både en ret og en pligt.

Stk. 2 – DA/LO Udviklingsfond

Parterne er enige om, at til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede udviklingsfond betaler arbejdsgiveren i henhold til aftalen mellem DA og LO kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

§ 21. Ekstraordinær frihed

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan yde en medarbejder ekstraordinær frihed uden lønafkorting på særlige dage i nedenstående tilfælde:

Ved alvorlig (livstruende) sygdom, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie, hvorved forstås forældre, ægtefælle eller børn.

Stk. 2

Formålet med bestemmelserne er at sikre den til deltagelse nødvendige frihed, og der bør ved skønnet over frihedens længde tages hensyn hertil samt til de aktuelle forhold med hensyn til det arbejde, som normalt skulle udføres og til den tid, der faktisk skal bruges til rejsen.

Stk. 3

Medarbejderen er på forlangende forpligtet til at dokumentere anledningen.

Stk. 4

I forbindelse med de af arbejdsgiveren anerkendte jubilæumsdage gives der på dagen jubilaren en ekstraordinær fridag uden lønafkorting.

Stk. 5

I forbindelse med de i stk. 4 nævnte jubilæer ydes gratiale efter Skatterådets regler.

Stk. 6

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilgår virksomheden.

§ 22. Seniorordning

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

I en seniorordning kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage kan hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, konverteres til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

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

Medarbejderen skal senest 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 fritvalgskontoen og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at konvertere. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af den nugældende seniorordning, kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation trækkes medarbejderen 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Overenskomsterne er enige om, at der for en fuldtidsmedarbejder maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via fritvalgskonto, via konvertering af pensionsmidler eller via anvendelse af egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder, at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Parterne er tillige enige om, at PensionDanmark kun skal informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

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

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejdere i månedslønnen og betales i stedet et beløb fra fritvalgskonto eller det konverterede pensionsbidrag. For fuldtids- beskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

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

Parterne er endelig enige om, at der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 23. Borgerligt ombud

Stk. 1

For frihed til bestridelse af borgerlige eller kommunale ombud er det en forudsætning, at den begrænses mest muligt, samt at den fornødne frihed først og fremmest skaffes ved forskydning eller omlægning af arbejdet.

Stk. 2

Hvis arbejdsomlægning ikke kan foretages, ydes der arbejdsfrihed.

§ 24. Militærtjeneste m.v.

Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 25. Efterindtægt

Stk. 1

Medarbejderne er omfattet af gældende regler om efterindtægt, som er:

Dør en medarbejder i ansættelsestiden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

Stk. 3

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

§ 26. Opsigelsesregler

Stk. 1 – Timelønnede ansatte

Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for timelønnede medarbejdere:

Indtil 1 års anciennitet med:	4 uger
Mellem 1 og 5 års anciennitet:	8 uger
Over 5 års anciennitet:	12 uger

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

Stk. 2 – Månedslønnede ansatte

Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for månedslønnede medarbejdere:

Indtil 12 måneders anciennitet med:	1 måned
Mellem 1 og 6 års anciennitet:	4 måneder
Mellem 6 og 9 års anciennitet:	5 måneder
Over 9 års anciennitet:	6 måneder

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

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

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

120-dagesregel

Det kan i den enkelte ansættelsesaftale aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har været sygemeldt i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Såfremt der i den enkelte ansættelsesaftale er aftalt 120-dagesreglen gælder følgende:

Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for månedslønnede medarbejdere:

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

Stk. 3 – Prøvetid

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

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

Stk. 4 – Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kurser af op til fire ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Kurset/kurserne skal placeres inden for opsigelsesvarslet, jf. stk. 1 og 2.

Såfremt medarbejderen ønsker at deltage i et eller flere kurser i opsigelsesperioden, skal medarbejderen hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren herom.

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. kr. 1.780 i alt.

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

Stk. 5 – Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 27. Regler for behandling af faglig strid

Parterne er enige om ved faglig strid at følge ”Normen for regler for behandling af faglig strid”, jf. Hovedaftalens § 2, stk. 1.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

§ 28. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have for søgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har Forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på Forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

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

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

af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6

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

§ 29. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

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

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

§ 30. Underleverandører og vikarer

Stk. 1 - Underleverandører

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DIO I-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Jernbaneforbund rette henvendelse til DIO I med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DIO I rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpарт så hurtigt som muligt.

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

Stk. 2 - Vikarbureauer

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

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

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3 - Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan Dansk Jernbaneforbund begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3. Dansk Jernbaneforbund kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

4. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

5. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

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

§ 31. Sager om vikarbureauer

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

§ 32. Tillidsrepræsentation

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Anmeldelse af valget foretages af Forbundet til Jernbanernes Arbejdsgiverforening. Det anmeldte valg af tillidsrepræsentanten skal herefter godkendes af begge overenskomstparter inden for en frist på 14 dage fra anmeldelsen.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten har pligt til at arbejde for et positivt samarbejde på virksomheden. Tillidsrepræsentanten er ligeledes pligtig til at arbejde for overholdelse af overenskomsten samt andre kollektive aftaler, der indgås med binding for virksomheden.

Funktionen som tillidsrepræsentant skal ske uden afbrydelse af arbejdet, med mindre der sker en opfordring hertil direkte fra ledelsen. Såfremt der sker en afbrydelse som følge af en opfordring fra ledelsen, skal tillidsrepræsentanten honoreres herfor, så der ikke sker løntab ved denne afbrydelse af arbejdet.

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

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

Stk. 5

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

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

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

Stk. 6

Ansættelsesforholdet for en tillidsrepræsentant kan ikke afbrydes 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.

§ 33. Arbejds miljørepræsentant

Stk. 1

Arbejds miljørepræsentanten har adgang til it-faciliteter i det omfang, som tillidsrepræsentanten måtte have adgang til it-faciliteter, f.eks. i form af lokalaf tale eller kuty me.

Stk. 2

Arbejds miljørepræsentanten 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

§ 34. Varighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

Dansk Jernbaneforbund

Henrik Horup

DI Overenskomst I (JA)

Christoffer Thomas Skov

Bilag 1

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

Aftale om forsikring ved Loss of License

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

Aftalens hovedelementer er følgende:

Omfattet personkreds

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

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

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

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

Forsikringens indhold

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

Engangsbeløbet udbetales, hvis medarbejderen inden det 62. år,

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

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

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

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

Vedrørende priser og betalingsvilkår, genforhandling, aftalens ophør, overdragelse af rettigheder og forpligtelser, misligholdelse og tvister henvises til aftalen, der er indgået mellem Dansk Jernbaneforbund, Jernbanernes Arbejdsgiverforening og PensionDanmark.

Bilag 2

Implementering af direktiv om deltidsarbejde

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

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

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

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

Ved en deltidsansat forstår 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 forstår overenskomstparterne:

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

København den 27. februar 2004

Dansk
Jernbaneforbund

Jernbanernes
Arbejdsgiverforening

Bilag 3

Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

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

Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om,

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

§ 1. Formål

Aftalens formål er

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse på

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

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

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

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

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

§ 5. Bestemmelser om misbrug

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

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

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

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

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

§ 7. Information og høring

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

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

§ 8. Fagretlig behandling

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

§ 9. Afsluttende bemærkninger

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

København, den 27. februar 2004

Dansk
Jernbaneforbund

Jernbanernes
Arbejdsgiverforening

Bilag 4

Implementering af direktiv om vikararbejde

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

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

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

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

Bilag 5

Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra hovedudvalget er bindende for organisationerne.

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

Bilag 6

Natarbejde og helbreds kontrol

For medarbejdere, der ikke er omfattet af DIO I v/DI (JA)/DJ overenskomsten § 2, stk. 3 gælder:

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som nat-arbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som nat-arbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Bilag 7

Elektroniske dokumenter

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

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

Bilag 8

Dækningsområde

Vedrørende overenskomstens § 1 er parterne enige om i løbet af overenskomstperioden 2014-2017 nærmere at afgrænse og præcisere overenskomstens dækningsområde.

Bilag 9

Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne

Parterne vil i overenskomstperioden nedsætte et udvalg, der skal drøfte mulighederne for at styrke tillidsrepræsentantinstitutionen og dermed samarbejdet mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne.

Udvalget skal påbegynde sit arbejde umiddelbart efter overenskomstforhandlingerne og aflevere en rapport over i løbet af overenskomstperioden.

Se også bilag 10.

Bilag 10

Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond

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

Formål:

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

Det kan eksempelvis ske ved at:

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

Etablering

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

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

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

Bidrag til fonden

Virksomheder omfattet af Jernbaneoverenskomsten imellem DIO I (JA) og Dansk Jernbaneforbund bidrager med kr. 0,25 præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2020 bidrager de med kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime.

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

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

Bilag 11

Lokalaftaler

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

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

Bilag 12

Omlægning af kørepenge

Parterne er enige om at drøfte en omkostningsneutral omlægning af kørepenge i afsnittet om stations- og banebetjente § 2, stk. 1 til et samlet produktionstillæg. Dette skal ske med inddragelse af de relevante virksomheder.

Parterne starter arbejdet hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingerne med henblik på at afslutte drøftelserne senest den 1. juli 2014.

Bilag 13

Nyoptagne virksomheder

§ 1. Fritvalgskonto

Stk. 1 – Optrapning af bidrag til fritvalgskonto

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

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

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,0 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 1,5 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2,0 %.

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 ferietil-læg af bidraget til Fritvalgskontoen.

Stk. 2 – Håndtering af optrappingsordninger

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

§ 2. Optrapning af fondsbidrag

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

Metro

Indhold

§ 1. Arbejdstidsregler for metrostewardar og metroguider.....	44
§ 2. Produktionstillæg m.v.	45
§ 3. Tillidsrepræsentation	45
Bilag 1 – Lønblade.....	46
Bilag 2 – Grunduddannelse og kompetenceudvikling.....	47
Bilag 3 – Overenskomstforhold for værkstedstewardar i Metro Service A/S.....	48

§ 1. Arbejdstidsregler for metrostewardar og metroguider

Stk. 1 – Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

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

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

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

Stk. 2 – Hviletid

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

Stk. 3 – Pausefaciliteter

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

Stk. 4 – Normperiode

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

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

For afløsertjeneste:

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

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

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

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

Metroguider

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

Stk. 5 – Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 9 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, dobbeltfridage på mindst 60 timer.

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

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

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

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

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

Stk. 6 – Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

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

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Metrostewarder/Supervisorer

Der ydes et månedligt produktionstillæg til metrostewarder og supervisorer. Dette tillæg udgør kr. 3.921,72.

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

§ 3. Tillidsrepræsentation

Med henvisning til de særlige bestemmelser om adgang til lokale aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse m.v. skal det påses, at der gives den valgte tillidsrepræsentant den fornødne tid til at forberede og føre drøftelser med virksomheden om disse forhold uden tab af løn.

Bilag 1 – Lønblade

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

Stewards

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.419	kr. 21.932	kr. 22.437
Kvalif.tillæg**	kr. 5.200	kr. 5.200	kr. 5.200
Grundløn i alt	kr. 26.619	kr. 27.132	kr. 27.637

** Efter bestået grunduddannelse er kvalifikationstillægget for en steward kr. 5.850.

Stewardsupervisors

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.419	kr. 21.932	kr. 22.437
Kvalif.tillæg	kr. 5.850	kr. 5.850	kr. 5.850
Særligt tillæg	kr. 2.000	kr. 2.000	kr. 2.000
Grundløn i alt	kr. 29.269	kr. 29.782	kr. 30.287

Bilag 2 – Grunduddannelse og kompetenceudvikling

Steward grunduddannelse

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

Opsparing af uddannelsestid

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

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

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

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

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

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

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

Stewarden opretholder løn under anvendelse af uddannelsestimer.

Kompetenceudvikling af stewarder

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

Fælles kompetenceudvikling for alle stewarder drøftes i uddannelsesudvalget.

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

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

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

Uddannelsesudvalg for stewarder i virksomheder under overenskomsten

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

Opsigelse – virksomhedens forhold

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

Metro Service A/S' betaling vil da bestå af differencen mellem den overenskomstmæssige løn på fratrædelsestidspunktet for den pågældende person (efter JA/DJ-overenskomsten) og den betaling, den fratrådte medarbejder modtager på anden vis i det opsparede antal uddannelsesuger som led i et nyt ansættelsesforhold, godtgørelse under ledighed, uddannelsesstøtte eller andet. Denne betaling udløses i takt med kursusdeltagelse. Forpligtigelsen gælder i op til 2 år efter fratrædelsesdatoen, hvorefter den bortfalder.

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

Bilag 3 – Overenskomstforhold for værkstedstewarder i Metro Service A/S

Parterne er enige om, at lade bilag 3 i Metroafsnittet udgå af overenskomsten, da denne type medarbejdere ikke længere bruges i Metro Service A/S. Der er enighed om, at skulle der igen ansættes værkstedstewarder i Metro Service, vil bilag 3 atter træde i kraft.

Lokomotivpersonale persontransport

Indhold

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)	50
§ 2. Produktionstillæg m.v.	51
§ 3. Grænseoverskridende trafik	51
§ 4. Tjenesteure.....	52
Bilag 1 – Lønblade.....	53
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser	54

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere (person)

Stk. 1 – Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må max. være på 9 1/2 time.

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

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

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

Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 2 – Hviletid

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

Stk. 3 – Pause

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

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

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

Stk. 4 – Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage samt 9 helligdagsfridage pr. år. De 52 fridage skal tildeles som 26 weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller søn- og helligdag. Definitionen på en fridag er, at den skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer. Definitionen på de 26 weekend friheder er, at de skal indeholde 2 kalenderdøgn og have en varighed på mindst 60 timer.

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

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

Stk. 5 – Forsinkelser

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

Stk. 6 – Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

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

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Lokomotivførere, lokomotivførerkørelærere og lokomotivinstruktører

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

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

§ 3. Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 – Definition

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

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

Stk. 2 – Kost og logi m.v.

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

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

Pr. 1. november 2019 gælder følgende:

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

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

Pr. 1. november 2019 gælder følgende:

Der udbetales et fast tillæg på kr. 11.100,- pr. år svarende til kr. 925,- pr. måned. Det faste tillæg udbetales i den periode, hvor den pågældende lokomotivfører udfører grænseoverskridende kørsel for arbejdsgiveren. Ved bortfald af godkendelsen som følge af arbejdsgiverens opsigelse af ordningen og ved bortfald af godkendelsen

i øvrigt, bortfalder det faste tillæg. Arbejdsgiveren kan opsigte ordningen til bortfald overfor medarbejderen med en måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

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

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

§ 4. Tjenesteure

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

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

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

Bilag 1 – Lønblade

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

Lokomotivførere

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.275	kr. 21.788	kr. 22.293
Kvalif.tillæg	kr. 9.100	kr. 9.100	kr. 9.100
Grundløn i alt	kr. 30.375	kr. 30.888	kr. 31.393

Lokomotivførerkørelærere

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 22.574	kr. 23.087	kr. 23.592
Kvalif.tillæg	kr. 9.100	kr. 9.100	kr. 9.100
Grundløn i alt	kr. 31.674	kr. 32.187	kr. 32.692

Lokomotivinstruktører

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 22.574	kr. 23.087	kr. 23.592
Kvalif.tillæg	kr. 10.400	kr. 10.400	kr. 10.400
Grundløn i alt	kr. 32.974	kr. 33.487	kr. 33.992

Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

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

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

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

Lokomotivpersonale godstransport

Indhold

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere	56
§ 2. Produktionstillæg m.v.	57
§ 3. Grænseoverskridende trafik	58
§ 4. Tjenesteure.....	58
Bilag 1 – Lønblade.....	60
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser	61
Bilag 3 – Arbejdstidsregler for godsområdet.....	62

§ 1. Arbejdstidsregler for lokomotivførere

Stk. 1 – Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags arbejde må maksimalt være på 11 timer. I enkeltstående tilfælde kan varigheden af den enkelte dags arbejde udgøre maksimalt 12 timer, dog maksimalt 2 gange pr. kalendermåned.

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

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

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

Der må ikke anvendes delte arbejdstider.

Stk. 2 – Hviletid

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

Stk. 3 – Pause

Der må maksimalt udføres 5 1/2 timers arbejde uden pauser i forbindelse med fremførelse, hvorfor der dagligt i sådanne tilfælde indlægges en pause af 40 minutters varighed, der betales af arbejdsgiveren.

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

På steder, hvor der afholdes pauser, skal der sikres adgang til toilet og håndvask samt siddemulighed. Planlægges pauser under pasrejse i persontog, skal pausen have en varighed af mindst en time, og arbejdsgiveren skal sikre, at der er en siddeplads.

Stk. 4 – Fridage og weekendfrihed

Der skal afholdes 104 fridage samt 9 helligdagsfridage pr. år. De 52 fridage skal tildeles som 26 weekend friheder, hvori der indgår en lørdag eller søn- og helligdag. Definitionen på en fridag er, at den skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer. Definitionen på de 26 weekend friheder er, at de skal indeholde 2 kalenderdøgn og have en varighed på mindst 60 timer.

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

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

Stk. 5 – Forsinkelser

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

Stk. 6 – Afvigelser fra arbejdstidsreglerne

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

Stk. 7 – Arbejdstidsdirektiv for grænseoverskridende jernbanetraffic

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

Stk. 8 – Overnatninger

Parterne er enige om der i begrænset omfang kan planlægges med overnatninger. Det skal tilstræbes, at overnatninger i videst muligt omfang planlægges dækkende tidsrummet 23.00-06.00. Overnatning på fremmed depot tæller ikke som arbejdstid, hvorfor det er aftalt, at overnatning på fremmed depot honoreres med et "ude-tillæg" svarende til den uregulerede dagpengesats efter Skatterådets satser. Parterne er enige om, at overnatning så vidt muligt bør ske i en standard, som modsvarer et *** hotel, og at overnatninger ude skal ske med en udstrakt grad af frivillighed.

Stk. 9 – Kørsel i bil

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

Stk. 10 – Godstillæg

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

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Lokomotivførere, lokomotivfører kørelærere og lokomotivinstruktører

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

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

§ 3. Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 – Definition

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

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

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

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

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

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

Stk. 4 – Kost og logi m.v.

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

Stk. 5

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

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

§ 4. Tjenesteure

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

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

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

Bilag 1 – Lønblade

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

Lokomotivførere

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.275	kr. 21.788	kr. 22.293
Kvalif.tillæg	kr. 9.100	kr. 9.100	kr. 9.100
Grundløn i alt	kr. 30.375	kr. 30.888	kr. 31.393

Lokomotivførerkørelærere

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 22.574	kr. 23.087	kr. 23.592
Kvalif.tillæg	kr. 9.100	kr. 9.100	kr. 9.100
Grundløn i alt	kr. 31.674	kr. 32.187	kr. 32.692

Lokomotivinstruktører

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 22.574	kr. 23.087	kr. 23.592
Kvalif.tillæg	kr. 10.400	kr. 10.400	kr. 10.400
Grundløn i alt	kr. 32.974	kr. 33.487	kr. 33.992

Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

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

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

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

Bilag 3 – Arbejdstidsregler for godsområdet

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

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

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

Der var endvidere enighed om, at en tjeneste, der grundet forsinkelse går mindre end en halv time ind i natperioden (ml. kl. 01.30 og 02.00), ikke derved bliver til en egentlig nattjeneste.

Parterne var enige om, at der kan planlægges med tjenester, der går op til en halv time ind i natperioden (ml. kl. 01.30 og 02.00), uden at tjenesten derved bliver en nattjeneste i de konkrete tilfælde, hvor de lokale parter er enige om, at dette er den bedste løsning.

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

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

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

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

Stations- og banebetjente

Indhold

§ 1. Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.	64
§ 2. Produktionstillæg m.v.	64
Bilag 1 – Lønblade.....	64

§ 1. Arbejdstidsregler for stationsbetjente og banebetjente m.fl.

Stk. 1 – Varigheden af den enkelte dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

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

Der arbejdes efter norm i henhold til aftale herom.

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

Stk. 2 – Pause og hviletid

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

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

Stk. 3 – Fridage

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 9 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, og dobbeltfridage mindst 60 timer.

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

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

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

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Stations- og banebetjente og holdledere

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

Stk. 2 – Særligt tillæg

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

Bilag 1 – Lønblade

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

Stations- og banebetjente

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.419	kr. 21.932	kr. 22.437
Kvalif.tillæg	kr. 5.850	kr. 5.850	kr. 5.850
Grundløn i alt	kr. 27.269	kr. 27.782	kr. 28.287

Togpersonale

Indhold

§ 1. Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører	66
§ 2. Produktionstillæg m.v.	66
§ 3. Grænseoverskridende trafik	66
§ 4. Tjenesteure.....	67
Bilag 1 – Lønblade.....	68
Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser m.v.	68

§ 1. Arbejdstidsregler for togbetjente, togførere og toginstruktører

Stk. 1

Varigheden af den enkelte dags tjeneste skal beregnes med mindst 6 timer. Varigheden af den enkelte dags tjeneste må max. være på 9 1/2 time.

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

Der arbejdes efter norm i henhold til aftale herom.

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3 – Fridage

Der skal afholdes 104 fridage pr. år samt 9 helligdagsfridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, og dobbeltfridage mindst 60 timer.

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

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

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

§ 2. Produktionstillæg m.v.

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

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

§ 3. Grænseoverskridende trafik

Stk. 1 – Definition

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

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

Stk. 2 – Kost og logi m.v.

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

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

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

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

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

Stk. 5

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

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

§ 4. Tjenesteure

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

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

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

Bilag 1 – Lønblade

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

Togførere

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.275	kr. 21.788	kr. 22.293
Kvalif.tillæg	kr. 7.150	kr. 7.150	kr. 7.150
Grundløn i alt	kr. 28.425	kr. 28.938	kr. 29.443

Togbetjente

	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
Basisløn	kr. 21.275	kr. 21.788	kr. 22.293
Kvalif.tillæg	kr. 5.850	kr. 5.850	kr. 5.850
Grundløn i alt	kr. 27.125	kr. 27.638	kr. 28.143

Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser m.v.

Vedr. togbetjente, togførere og toginstruktører

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

2020
2023

Jernbane- overenskomsten

794631-20

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