

2023-2025

Tillægs- overenskomst til Jernbane- overenskomsten

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I (JA) og Dansk Jernbaneforbund

Gældende for

banearbejde og banevedligeholdelse

DI nr. 794632



TILLÆGSOVERENSKOMST TIL JERNBANEOVERENSKOMSTEN

Mellem

DI Overenskomst I (JA)

og

Dansk Jernbaneforbund

for

banearbejde og banevedligeholdelse

DI nr. 794632

INDHOLD

Forord	4
§ 1 Dækningsområde.....	5
§ 1a Lokalaftaler	5
§ 1b Ansættelse.....	6
§ 2 Arbejdstid.....	7
§ 3 Deltidsansættelse og tidsbegrænset ansættelse	9
§ 4 Løn	9
§ 4a Hjemsendelse	10
§ 5 Overarbejde og afspadsering	11
§ 6 Tillæg.....	13
§ 6a Fritvalgskonto.....	14
§ 7 Pension.....	15
§ 8 Rejse- og udearbejde.....	17
§ 9 Arbejdsbeklædning	18
§ 10 Søgnehelligdagsbetaling.....	18
§ 11 Ferie	19
§ 12 Feriefridage.....	20
§ 13 Sygdom	21
§ 14 Børns sygdom og børneomsorgsdage	21
§ 15 Barsel, fædreorlov og forældreorlov	23
§ 16 Anciennitet.....	26
§ 17 Uddannelse.....	26
§ 18 Ekstraordinær frihed.....	27
§ 18a Seniorordning.....	28
§ 19 Borgerligt ombud.....	29
§ 20 Militærtjeneste m.v.	30

§ 21 Efterindtægt	30
§ 22 Opsigelsesregler	30
§ 23 Regler for behandling af faglig strid	32
§ 24 Adgang til lønoplysninger	32
§ 25 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	34
§ 26 Underleverandører og vikarer.....	34
§ 27 Sager om vikarbureauer	37
§ 28 Tillidsrepræsentation.....	37
§ 29 Arbejdsmiljørepræsentanter	39
§ 30 Varighed	41
Bilag 1	
Nyoptagne virksomheder	42
Bilag 2	
Aftale om forsikring ved Loss of License mellem DI / Jernbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund.....	44
Bilag 3	
Protokollat om deltidsarbejde	46
Bilag 4	
Protokollat om tidsbegrænset ansættelse	48
Bilag 5	
Implementering af direktiv om vikararbejde	52
Bilag 6	
Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning	53
Bilag 7	
Natarbejde og helbreds kontrol	54
Bilag 8	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	57
Bilag 9	
Elektroniske dokumenter.....	66

Bilag 10	
Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond	67
Bilag 11	
Udstationering i udlandet	68
Bilag 12	
Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde	69
Bilag 13	
Aftale om databeskyttelse	72
Bilag 14	
Uddannelsesrepræsentant	73

Forord

Overenskomstparterne Dansk Jernbaneforbund (DJ) og Jernbanernes Arbejdsgiverforening (JA) indgik den 28. juni 2007 aftale om en tillægsoverenskomst for banearbejde og banevedligeholdelse til parternes Jernbaneoverenskomst.

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

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

§ 1 Dækningsområde

Tillægsoverenskomsten omfatter banearbejde og banevedligeholdelse, herunder følgende medarbejdergrupper, i det omfang arbejdet efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundets medlemmer.

Gruppe 1	Sporteknikere/spormontører
Gruppe 2	Troljeførere (herunder førere af specielle skinnearbejdskøretøjer) Sporsvejsere (Aluterm) SR-arbejdsleder (SR1 og SR2) Lokomotivfører A
Gruppe 3	Sikringsteknikere/sikringsmontører Faglærte sporteknikere/Faglærte baneteknikere (EUD-uddannede) Kørestromsteknikere/Kørestromsmontører

For overenskomstparterne er Hovedaftalen mellem DA og LO gældende.

§ 1a Lokalaftaler

Overenskomsten kan fraviges og suppleres ved lokalaftaler, der indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan lokalaftaler indgås ved lokal enighed, dvs. at lokalaftalen indgås med samtlige medarbejdere på det pågældende område. I de tilfælde skal medarbejderne have mulighed for at drøfte forhandlingerne med Dansk Jernbaneforbund.

§ 1b Ansættelse

Stk. 1 Helbreds- og alderskrav

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

Stk. 2 Certifikater, licenser og helbreds kontrol

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

Direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er implementeret i overenskomsten.

Virksomheden skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser.

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

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

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

Stk. 5

Ved ansættelse af medarbejdere på denne overenskomst anføres det i ansættelsesaftalen, hvorvidt ansættelsesforholdet indebærer forpligtelse til udførelse af opgaver i udlandet/arbejde under udstationering i udlandet og minimumsvilkårene herfor præciseres, jf. bilag 11. I modsat fald forudsætter arbejde i udlandet forudgående aftale med medarbejderen.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1 Effektiv arbejdstid

Parterne er enige om, at arbejdet skal være effektivt.

Stk. 2 Ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes med udgangspunkt i 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eller ved anvendelse af normperiode 37 timer i gennemsnit). Arbejdstiden placeres efter virksomhedernes behov og gældende regler. Arbejdstiden placeres for en uge ad gangen.

Stk. 3 Arbejde i normperiode

Virksomheden kan placere arbejdstiden i en normperiode med inddragelse af den ugentlige arbejdstid i normperioder i indtil 3 måneder svarende til 13 uger.

Vagterne (samt fridage) tildeles i normperioden med 7 dage ad gangen.

Ved lokal aftale kan normperioden være indtil 12 måneder.

Overgang fra dagnorm til normperiode skal varsles med mindst 4 dages varsel.

Ved hjemsendelse i en normperiode forlænges varigheden af normperioden med hjemsendelsesperioden.

Virksomheden kan alene afbryde en igangværende normperiode, hvis tvingende driftsmæssige omstændigheder nødvendiggør det.

Afbrydelsen sker med 14 dages varsel. Er der aftalt en normperiode på mere end 3 måneder sker afbrydelsen med en måneds varsel.

Arbejdstiden opgøres i ovennævnte tilfælde med udgangspunkt i en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer frem til afbrydelsen

Stk. 4 Varigheden af en dags arbejde

Varigheden af den enkelte dags arbejde skal beregnes med mindst 4 timer.

Stk. 5 Fridage

Der skal afholdes 104 fridage om året.

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.

En enkeltstående fridag består af 36 timers frihed. En dobbeltfridag udgør minimum 56 timer.

Af de 104 fridage skal minimum 52 afholdes som 26 dobbeltfridage à 56 timer.

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

Stk. 6 Natarbejde

For natarbejde gælder de til enhver tid gældende arbejdsmiljø- og arbejdstidsregler.

Stk. 7 Spisepause

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

§ 3 Deltidsansættelse og tidsbegrænset ansættelse

Stk. 1

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

Der henvises i øvrigt til bilag 3.

Stk. 2

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

Stk. 3 Tidsbegrænset ansættelse

Der henvises til bilag 4.

§ 4 Løn

Stk. 1

Timeløn	1.3.2023	1.3.2024
Pr. time	kr. 153,23	kr. 158,98

Stk. 2

Til den i stk. 1 anførte løn ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Tillægget kan også aftales kollektivt ved lokalaftale, hvis der er lokal enighed herom, jf. § 1 a.

Organisationerne har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Hvis et sådan tillæg ikke er aftalt lokalt, så træder følgende timelønssatser, i stedet for:

	Ved ansættelsen		Ved ½ års beskæftigelse	
	Øvrige	Sjælland	Øvrige	Sjælland
1.3.2023				
Gruppe 1	166,13	168,13	171,40	173,13
Gruppe 2	169,13	174,13	174,13	179,13
Gruppe 3	187,48	192,48	192,48	197,48
1.3.2024				
Gruppe 1	171,88	173,88	177,15	178,88
Gruppe 2	174,88	179,88	179,88	184,88
Gruppe 3	193,23	198,23	198,23	203,23

Stk. 3

Lønnen afregnes pr. 14. dag eller pr. måned.

Stk. 4

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

For ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde henvises der til bilag 12.

§ 4a Hjemsendelse

Stk. 1

Medarbejderne kan hjemsendes på grund af vejrlig, mangel på materiale, ordremangel og lignende. Ved forgæves fremmøde på arbejdsstedet, hvor hjemsendelsen da meddeles af arbejdsgiveren, betales i denne situation for mindst 4 timer.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at

arbejdsgiveren – så vidt muligt – bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Stk. 3

Når medarbejderen er hjemsendt betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

Stk. 4

Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser der er begrundet i vejræssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter virksomheden medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 2-3 uger. Såfremt virksomheden herefter ikke kan tilbyde beskæftigelse, betragtes medarbejderen som opsagt, og medarbejderen oppebærer sædvanlig løn indtil opsigelsesvarslet er udløbet. Tilsvarende gælder hvis årsagen til hjemsendelsen ophører tidligere end forventet.

Stk. 5

Virksomheden attesterer skriftligt hjemsendelsen og dens årsag overfor de pågældende medarbejdere til brug for AF og A-kasse. På anfordring udsteder virksomheden frigørelsesattest for hjemsendelsesperioden til medarbejdere, der hjemsendes.

Stk. 6

Det tilstræbes, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter hjemsendes som de sidste indenfor de pågældendes arbejdsområde.

Stk. 7

Ved hjemsendelse forlænges normperioder, i henhold til § 2 med længden af hjemsendelsesperioden.

§ 5 Overarbejde og afspadsering

Stk. 1 Overarbejde

a. Når der ikke arbejdes i normperiode gælder følgende:

1. Overarbejde betales i de første 3 timer ud over en dagsnorm på 7,4 timer og for de tre første timers ekstraarbejde udover den tildelede vagt med et tillæg til timelønnen på 50 %.

2. Overarbejde herudover betales med et tillæg til timelønnen på 100 %.
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af timelønnen i § 4, stk. 1.
- b. Når der arbejdes i normperiode gælder i stedet for reglerne i punkt a.):
 1. Ved opgørelse af normperioden betales for timer udover et gennemsnit på 37 timer pr. uge i normperioden et tillæg på 75 %, beregnet af timelønnen i § 4, stk. 1.
 2. Overarbejdsbetalingssatsen kan indgå i forhandlingen om normperioder udover 3 måneder.
 - c. Arbejde på fridage kompenseres med 50 % de første tre timer og derefter med 100 %. Arbejdet aflønnes altid med minimum 6 timer. De nævnte procenttillæg beregnes af timelønnen i § 4, stk. 1.

Når der er tale om arbejde i normperiode, indgår arbejde på fridage således ikke i opgørelsen af normperioden efter b).

Stk. 2 Afspadsring

Der sker som hovedregel afspadsring af overarbejde, hvor tillægget løbende er udbetalt, samt afspadsring af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehelligdage. Hvis driftsmæssige forhold nødvendiggør det, kan i stedet for afspadsring ske aflønning for de opsparede timer. En sådan ordning af mere fast karakter kan etableres ved indgåelse af lokal aftale.

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

Afspadsringstidspunktet aftales normalt mellem medarbejderen og virksomheden. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsring med 3 døgn varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsring med 3 døgn varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde.

Varslingsbestemmelserne kan fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved opsigelse kan afspadsring finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen. Afspadsringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den

ugentlige/månedlige 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.

§ 6 Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

Arbejde der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til 06 betales med et tillæg pr. den 1. marts 2023 på kr. 47,63 pr. time. Pr. 1. marts 2024 ændres dette tillæg til kr. 49,30 pr. time.

Stk. 2 Lørdage, søn- og helligdage

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

For arbejde på søndage fra døgnets begyndelse til mandag kl. 04.00 samt arbejde på helligdage samt den 24. december og 31. december fra døgnets begyndelse til kl. 24.00 betales med et tillæg til timelønnen på 100 %, beregnet af timelønnen i § 4, stk. 1.

Stk. 3

Der kan indgås aftale, jf. § 1a, om personlige faste tillæg til lønnen, der annullerer ovennævnte tillæg efter § 5 samt § 6 stk. 1 og stk. 2.

Stk. 4 Rådighedsvagt

Rådighedsvagt tildeles af virksomheden og i videst muligt omfang efter aftale med den enkelte medarbejder.

Når en medarbejder efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet eller i nærheden af hjemmet, hvor den pågældende kan tilkaldes, betales uden for arbejdstiden for rådighedsvagt minimum:

Pr. den 1. marts 2023 kr. 24,64 pr. time.

Pr. den 1. marts 2024 ændres minimumssatsen til kr. 25,50 pr. time.

Lokalt skal forhandles forhøjede tillæg i forhold til kvalifikationer, arbejdets art, samt vagtens geografiske dækningsområde og indhold. Se i øvrigt § 1 a om lokalaftaleadgang.

Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder betaling af rådighedsvagt, og der betales timeløn i henhold til § 4, stk. 2 plus overarbejdsbetaling i henhold til overenskomsten. For tilkald under rådighedsvagt gælder særligt, at der betales løn m.v. for mindst 4 timer pr. døgn.

Rådighedsvagt kan højst afholdes 7 dage i træk.

Stk. 5 Velfærdsforanstaltninger

For arbejde hvor der ikke stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendte skurvogne i henhold til arbejdsmiljøloven betales et tillæg:

Pr. den 1. marts 2023 på kr. 7,69 pr. time.

Pr. den 1. marts 2024 ændres satsen til kr. 7,96 pr. time.

§ 6a Fritvalgskonto

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2022 6,0 pct. af den ferieberettigede løn som Fritvalgskonto. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 8,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for fritvalgskonto.

Stk. 2

Hvis der ikke træffes anden aftale, bliver midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetalt af virksomheden på følgende måder:

- Midler på Fritvalgskontoen ud over 3 % udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 3 % på Fritvalgskontoen, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med Fritvalgskontoen.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til Fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen eller ved kalenderårets udløb.

Stk. 3

Medarbejdere, der pr. 1 september har ret til feriefri-dage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefri-dagene 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 feriefri-dag. Hvis alle fem feriefri-dage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefri-dage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 12.

Stk. 4

Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til pension jf. § 7, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at indsætte hele eller en del af fritvalgskontoen på pensionsordningen i det kommende ferieår.

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

§ 7 Pension

Stk. 1 Pensions-sats

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

Ændring pr. den 1. juni 2023:

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

Stk. 2 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 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. 3 Gruppelivsordning

Der etableres en gruppelivsordning under PensionDanmark.

Stk. 4 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Stk. 5 Pension under 10 ugers orlov**Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:**

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

Stk. 6 Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

§ 8 Rejse- og udearbejde

Stk. 1

Rejse- og udearbejde betales efter lokalaftale herom. Såfremt en sådan ikke foreligger, betales rejse- og udearbejde efter bestemmelserne i stk. 2 og 3.

Stk. 2

Såfremt overnatning i forbindelse med uddannelse eller udstationering til arbejde er nødvendig, skal arbejdsgiveren sørge for

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

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

Stk. 3

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens takster for transport i medarbejderens eget køretøj udover 15 km beregnet fra medarbejderens bopæl til arbejdsstedet den pågældende dag. Godtgørelsen bortfalder ved virksomhedens transport af medarbejderen til arbejdsstedet den enkelte dag.

Ved benyttelse af billigste offentlige transportmiddel dækkes udgifter hertil mod forelæggelse af bilag.

Såfremt de skattemæssige forudsætninger for reglen i stk. 3 nødvendiggør det, kan reglen på begæring af den ene overenskomstpart kræves genforhandlet i overenskomstperioden. En ændring af overenskomstreglen skal være omkostningsneutral.

Stk. 4

Hvor medarbejderen har fast arbejdssted i henhold til det aftalte ansættelsesforhold, ydes ikke godtgørelse for transport eller rejsetid, med mindre der er tale om udstationering.

I øvrige tilfælde gælder:

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

Ved udkald i rådighedsvagt betales transporttiden dog fra udkaldets begyndelse.

Reglerne i denne bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

§ 9 Arbejdsbeklædning

Stk. 1 Udlevering

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

Stk. 2 Anvendelse

Arbejdsbeklædning og uniform udleveres herefter i overensstemmelse med eventuelle aftaler og medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsbeklædningen og bære uniform efter arbejdsgiverens regler. Arbejdsbeklædning skal følge gældende lovgivning vedr. sikkerhed m.v.

§ 10 Søgnehelligdagsbetaling

Helligdage der ikke falder på søndage godskrives som fridage.

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

§ 11 Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3

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

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at

optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

§ 12 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

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

Stk. 2

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde: Medarbejderen opsparer 2,25 % af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde.

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

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

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

Stk. 3

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

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

§ 13 Sygdom

Stk. 1 Ret til løn under sygdom

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

Stk. 2 Løn under sygdom

Sygelønnen udgør det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt kr. 125,00 pr. time til medarbejdere i gruppe 1 og 2, og maksimalt kr. 150,00 pr. time til medarbejdere i gruppe 3.

Stk. 3 Ophør af løn under sygdom

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

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

§ 14 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1 Betingelser for frihed

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, og
- barnet er hjemmевærende.

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. § 14, stk. 2, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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

Stk. 2 Betaling

Medarbejderen betales under den ydede frihed, i henhold til § 14, stk. 1, løn, svarende til den løn incl. tillæg, som den pågældende ville være blevet betalt i sygdomstilfælde.

Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. 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 Inddragelse

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

Stk. 5 Børneomsorgsdage

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 fra fritvalgskontoen.

Stk. 6

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

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

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

§ 15 Barsel, fædreorlov og forældreorlov

For børn født eller modtaget 2. august 2022 eller senere gælder følgende:

Overenskomstparterne enige om at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Stk. 1 Lovgivning

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

Stk. 2 Graviditets- og barselorlov

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

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
7,00 / 1.120,00	3,50 / 560,00	10,50 / 1.680,00

Pr. 1. juli 2014 udgør pensionsbidraget:

Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstager- bidrag 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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov). Betalingen er grundtimelønnen uden yderligere tillæg.

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

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

***Note:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 2 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 7, stk. 5.*

Stk. 3 Fædreorlov

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

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under samme betingelser som i stk. 2 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 4

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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under samme betingelser som i stk. 2 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal orloven varsles med 3 uger.

§ 16 Anciennitet

Stk. 1 Tillæg af anciennitet

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

Stk. 2 Kriterier for tillæg af anciennitet

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

§ 17 Uddannelse

Stk. 1

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

Stk. 2 DA/LO Udviklingsfonden.

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

§ 18 Ekstraordinær frihed

Stk. 1 Ekstraordinær tilfælde

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

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

Stk. 2 Nødvendig frihed

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 Dokumentation

Medarbejderen er på forlangende forpligtet til at dokumentere anledningen.

Stk. 4 Jubilæum

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

Stk. 5 Jubilæumsgratiale

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

Stk. 6 Barns hospitalsindlæggelse

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.

§ 18a 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 særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage kan hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 7, 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 den særlige opsparing 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 lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Overenskomstparterne 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 Pension Danmark 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. § 12, stk. 3.

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. §§ 12 og 18.

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.

Medarbejdere kan tidligst holde seniorfridage i kalenderåret 2018.

§ 19 Borgerligt ombud

Stk. 1 Tilrettelæggelse

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 Arbejdsfrihed

Hvis arbejdsomlægning ikke kan foretages, ydes der arbejdsfrihed.

§ 20 Militærtjeneste m.v.

Der henvises til principperne i Funktionærlovens § 6.

§ 21 Efterindtægt

Stk. 1 Berettigede personkreds, betaling og anciennitetskriterier

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 Beregning af betaling

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

Stk. 3 Tilskadekomst i tjenesten

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

§ 22 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varsler

Fra arbejdsgiverside:

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

Fra lønmodtagerside: 4 uger

Stk. 2 Prøvetid

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

Stk. 3 Uddannelse i opsigelsesperioden

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

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

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

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

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

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

Stk. 4 Frihed til vejledning ved afskedigelse

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

§ 23 Regler for behandling af faglig strid

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

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

§ 24 Adgang til lønoplysninger

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke. Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Anmærkning

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.

Anmærkning:

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.

§ 25 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

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

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

§ 26 Underleverandører og vikarer

Stk. 1

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

underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

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

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

Stk. 2 Vikarer fra vikarbureauer

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

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

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

Stk. 3 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikarbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for

brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan Dansk Jernbaneforbund begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 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.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

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

§ 27 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 kutymere virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold.

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

§ 28 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.

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

Note: *Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.*

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

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

Stk. 5

En tillidsrepræsentant kan ikke opsiges af arbejdsgiveren, med mindre der foreligger tvungende 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.

§ 29 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte

arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Stk. 2 Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 3 Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have adgang til it-faciliteter på virksomheden.

Stk. 4 Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få 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 lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

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

Dansk Jernbaneforbund giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 5 Samarbejde

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

§ 30 Varighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2

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

København den 2. juni 2023

Dansk Jernbaneforbund

Preben Pedersen

DI Overenskomst I v/DI

Maya Ottesen

BILAG 1

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 § 6a, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i den ferieberettigede løn, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 6a, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 6a, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 6a.
4. For så vidt angår de 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:
 - Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,75 pct. (fra 1. marts 2024 1,25 %) i bidrag til fritvalgskonto.
 - Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2024 2,5 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.
 - Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 2,25 pct. (fra 1. marts 2024 3,75 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.

- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 5,0 pct.) i bidrag til fritvalgskonto.
5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

§ 2. Pension

Stk. 1 Optrapning af pensionsbidrag

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen i DIO I ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Jernbaneforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag

§ 3. Håndtering af optrappingsordninger

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

§ 4. Optrapning af fondsbidrag

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

BILAG 2

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

Aftale om forsikring ved Loss of License

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

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

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

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

Omfattet personkreds

Medarbejdere ansat på overenskomsten, og hvis arbejde forudsætter helbredsmyndighed af Trafikstyrelsen, er omfattet af forsikringen ved Loss of License.

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

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

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

Forsikringens indhold

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

Engangsbeløbet udbetales, hvis medarbejderen inden det 62. år,

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

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

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

Såfremt årsagen til den manglende helbredsgodkendelse er selvskyldt, 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 3

Protokollat om deltidsarbejde

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

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

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

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

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

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

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

København den 27. februar 2004

Dansk Jernbaneforbund

Jernbanernes Arbejdsgiverfor-
ening

BILAG 4

Protokollat om tidsbegrænset ansættelse

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

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

Overenskomstparterne er enige om, at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse på

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

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

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

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

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

§ 5. Bestemmelser om misbrug

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

arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

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

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

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

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektivt 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 Arbejdsgiverfor-
ening

BILAG 5

Implementering af direktiv om vikararbejde

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

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

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

Anmærkning:

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

BILAG 6

Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra hovedudvalget er bindende for organisationerne.

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

BILAG 7

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1

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

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Stk. 2 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

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

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

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 3. Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 15, stk. 2. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG 8

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

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

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

a) ”Tidsplan for arbejdet”

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

b) ”Referencetimer og referencedage”

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) ”Arbejdsmonster”

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

	arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: Brugeraktiviteternes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder	Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom	Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse,	Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.	7 kalenderdage

	<p>og tillæg og andre lønde, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi.</p> <p>Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.</p>		
--	--	--	--

L	<p>Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.</p>	<p>Kan gives ved henvisning til lov, kollektive aftale mv.</p>	<p>7 kalenderdage</p>
---	---	--	-----------------------

M	<p>Hvis arbejdsmøn- stret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:</p> <p>1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarslingsperiode,</p>	<p>Individuelt</p>	<p>7 kalenderdage</p>
---	---	--------------------	-----------------------

	som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

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

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

Stk. 1.

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for	Individuelt	Inden afrejse

medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

BILAG 9

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 10

Jernbanernes Samarbejds- og Udviklingsfond

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

BILAG 11

Udstationering i udlandet

Nærværende overenskomst omfatter ikke arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne. Når medarbejdere på denne overenskomst udsendes til arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne, skal der således træffes særlige individuelle aftaler mellem medarbejderen og arbejdsgiveren forinden rejsen påbegyndes.

Disse aftaler skal som minimum omfatte:

1. Løn og arbejdsvilkår.
2. Arbejdstid.
3. Rejse og befordring.
4. Kost og logi.
5. Bestemmelser og behandling af tvistigheder.
6. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
7. Den valuta som lønnen udbetales i.
8. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
9. Vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
10. Oplysninger om forsikringer tegnet for medarbejderen.
11. Pension/kompensation for manglende indbetaling af pension i udstationeringsperioden

BILAG 12

Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

Ved uberettiget afsked har akkordindehaveren krav på den del af akkordsummen, der tilkommer ham i henhold til de af ham optagne timer. Yderligere har han krav på betaling af et beløb svarende til hele den på afskedigelsestidspunktet tilbagestående del af

akkordsummen – dog ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på pågældende akkord.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Andre akkorddeltagere

Stk. 7

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

Stk. 8

Når en akkorddeltager uden forudgående aftale eller uden mindst 14 dages skriftlig varsel – uberettiget – forlader en akkord, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 dage samt andel i overskuddet på denne endnu ikke afsluttede *) akkord, dog i alt ikke ud over

et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord.
Andelen i overskuddet tilfalder de øvrige akkorddeltagere.

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

BILAG 13

Aftale om databeskyttelse

DI og Dansk Jernbaneforbund er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og Dansk Jernbaneforbund er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 24. august 2020

Dansk Jernbaneforbund

Jernbanernes Arbejdsgiverfor-
ening

BILAG 14

Uddannelsesrepræsentant

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

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

2023-2025

Tillægsoverenskomst til Jernbaneoverenskomsten

794632-23

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