

## Jernbaneoverenskomsten

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Jernbaneoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's og Dansk Jernbaneforbunds Hovedbestyrelses godkendelse af forhandlingsresultatet.

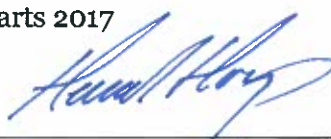
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om fuld løn under forældreorlov
2. Protokollat om børns sygdom
3. Protokollat om børns hospitalsindlæggelse
4. Protokollat om børneomsorgsdage
5. Protokollat om arbejdstid
6. Protokollat om §3a om deltidsansættelse i særordninger
7. Protokollat om opsigelsesvarsler
8. Protokollat om seniorordning
9. Protokollat om sygdom og afspadsering
10. Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
11. Protokollat om afklaring af anvendelse af vikararbejde
12. Protokollat om fritvalgskonto
13. Protokollat om oplysninger om brug af underleverandører
14. Protokollat om Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond
15. Protokollat om redigering af metroafsnittet
16. Protokollat om ansættelsesbetingelser for lokomotivførere i Jernbaneoverenskomsten
17. Protokollat om Loss of license-drøftelser
18. Aftale om tillægsoverenskomsten
19. Aftale om overenskomst for letbaneførere
20. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**fuld løn under forældreorlov**

Der ydes fuld løn under forældreorlov.

Der foretages følgende ændring i overenskomstens § 15, stk. 4a:

Afsnittet "Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorloven i indtil 13 uger." ændres således, at ordet "*betaling*" erstattes med "*fuld løn*".

Følgende afsnit udgår af bestemmelsen:

"Betalingen i disse 13 uger er grundtimelønnen uden yderligere tillæg."

Bestemmelserne træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**børns sygdom**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 14, stk. 1, første punkt ændres således, at "Det er barnets 1. sygedag" ændres til "Det er barnets første hele sygedag".

Derudover tilføjes følgende afsnit:

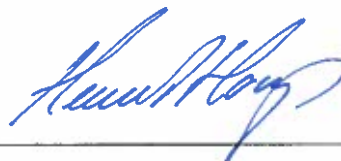
*"Under ovenstående betingelser gælder, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn jf. § 14, stk. 2, de resterende arbejdstimer den pågældende dag."*

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

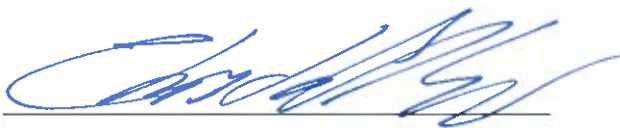
**børns hospitalsindlæggelse**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 18, stk. 6, 1. afsnit får følgende ordlyd:

*"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."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**børneomsorgsdage**

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 4 i overenskomstens § 14:

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

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

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


Der indsættes en henvisning til den nye bestemmelse om fritvalgskonto.

Overskriften til overenskomstens § 14 ændres til:

**"Børns sygdom og børneomsorgsdage"**

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**arbejdstid**

Parterne er enige om, at der foretages følgende ændring i overenskomstens § 2, stk. 3:

Afsnittet "Virksomhederne kan placere arbejdstiden i en normperiode med inddragelse af den ugentlige/månedlige arbejdstid i normperiode i indtil 2 måneder" ændres således, at "2 måneder" erstattes med "6 måneder".

Parterne er enige om, at der foretages følgende ændring i overenskomstens sær afsnit om Metro § 1, stk. 4, første afsnit:

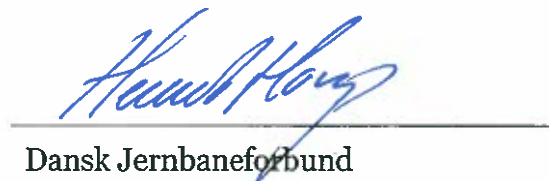
Sætningen "Den samlede arbejdstid i en 14-dages periode må ikke overstige 80 timer" ændres således, at "80 timer" erstattes med "84 timer".

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

om

**§ 3a om deltidsansættelse i særlige ordninger**

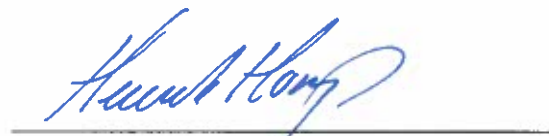
Parterne er enige om, at § 3a ændres og erstattes med følgende formulering:

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

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**opsigelsesvarsler**

Parterne er enige om, at § 22, stk. 2 erstattes med følgende formulering:

***”Stk. 2 Månedslønnede ansatte***

*Fra arbejdsgiverens side er aftalt følgende opsigelsesvarsel for månedslønnede medarbejdere:*

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

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

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

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

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



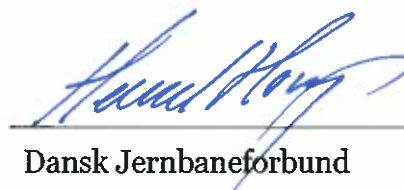
*Såfremt en af parterne på virksomheden ikke har overholdt ovenfor anførte varsel, er der gensidigt erstatningsansvar svarende til løn for opsigelsesvarslet eller det manglende opsigelsesvarsels omfang.”*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**seniorordning**

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse som en ny § 18a i overenskomsten:

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

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

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

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

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

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

*Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 12, stk. 3.*

*Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejdere i månedslønnen og betales i stedet et beløb fra 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 ferieåret 2018-2019.”*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**sygdom og afspadsering**

I overenskomsten indsættes et nyt afsnit til sidst i § 5, stk. 2 med følgende ordlyd:

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

om

**overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse som en ny § 25 i overenskomsten. Som følge af dette nummereres den nuværende § 24a til § 26 og den nuværende § 25 nummereres til § 27 mv.:

*”§ 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.*

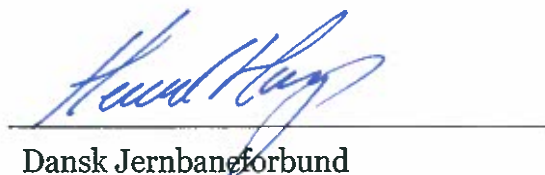
*Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.”*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **afklaring af anvendelse af vikararbejde**

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens § 24a "Underleverandører og vikarer" som et nyt stk. 3:

**"Stk. 3 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**

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

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan Dansk Jernbaneforbund begære et afklarende møde 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.”

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**fritvalgskonto**

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i overenskomstens § 6a:

Der oprettes en konto, hvor medarbejdere omfattet af Jernbaneoverenskomsten opsparer.

I overenskomsten indsættes en ny § 6a med følgende ordlyd:

*”Stk. 1*

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

*Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 1,4 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for fritvalgskonto.*

*Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for fritvalgskonto.*

*Stk. 2*

*Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct.*

*Stk. 3*

*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 pensionselskabet og dermed ikke til fritvalgskontoen. Indbetaling til pension udløser ikke arbejdsgeberbidrag.*



*Stk. 4*

*Hvis der ikke træffes anden aftale opgøres saldoen og beløbet udbetales ved udgangen af kalenderårets udløb samt ved fratræden.”*

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

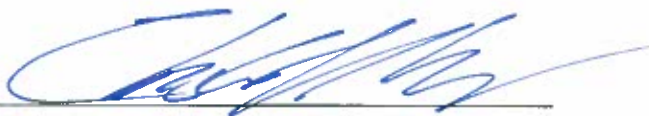
**oplysninger om brug af underleverandører**

Parterne er enige om at indsætte et nyt 1. afsnit i overenskomstens § 24a, stk. 1 med følgende ordlyd:

”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.”

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Jernbanernes samarbejds- og udviklingsfond**

Parterne er enige om, at overenskomstens bilag 10, afsnit "Bidrag til fonden", første afsnit erstattes af følgende formulering:

*"Virksomheder omfattet af Jernbaneoverenskomsten imellem DIO I (JA) og Dansk Jernbaneforbund bidrager fra 2. kvartal 2017 med kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2018 bidrager de med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime."*

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **redigering af metroafsnittet**

Parterne er enige om, at følgende ændre note \*\* i bilag 1 til afsnittet om Metro til følgende:

*\*\*\* Efter bestået grunduddannelse er kvalifikationstillægget for en steward kr. 5850”.*

Parterne er derudover enige om, at følgende indsættes som nyt bilag 2 til afsnittet om Metro:

#### ***”Bilag 2 – Grunduddannelse og kompetenceudvikling***

##### ***Steward grunduddannelse***

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

##### ***Opsparing af uddannelsestid***

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

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

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

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

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

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

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

*Stewarden opretholder løn under anvendelse af uddannelses timer.*

### **Kompetenceudvikling af stewarder**

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

*Fælles kompetenceudvikling for alle stewarder drøftes i uddannelsesudvalget.*

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

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

*Kompetenceudvikling kan bl.a. foregå inden for kundeservice, kommunikation, konflikt-håndtering, sprog, it og teknisk relevante områder.*

### **Uddannelsesudvalg for stewarder i virksomheder under overenskomsten**

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

### **Opsigelse – virksomhedens forhold**

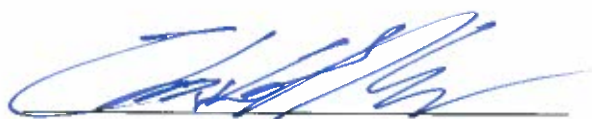
*Hvis en steward opsiges i sit ansættelsesforhold efter 12 mdr. ansættelse grundet virksomhedens forhold, har stewarden ret til fra Metro Service A/S at få betalt et antal uger svarende til opsparede og ikke forbrugte uddannelsesuger, såfremt ugerne benyttes af den pågældende til en offentligt fuldt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

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

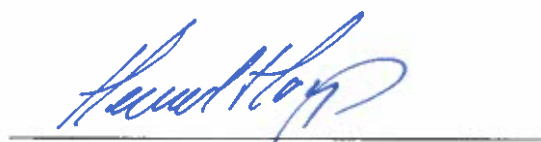
*I stedet for ovennævnte ret til betaling fra virksomheden kan medarbejderen, der er opsagt p.g.a. virksomhedens forhold, kræve at få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse på brutto kr. 450,- pr. opsparet og ikke forbrugt uddannelsesdag."*

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

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**redaktionel ændring**

Parterne er enige om, at bilag 2 – Ansættelsesbetingelser til såvel afsnittet om Lokomotivpersonale persontransport som afsnittet om Lokomotivpersonale godstransport ændres i henhold til protokollat 20 fra overenskomstforhandlingen af Letbaneoverenskomsten af 16. august 2014.

Bilag 2 erstattes med følgende tekst:

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

- 1) har bestået matematik eller fysik på niveau b*
- 2) er faglært inden for en teknisk erhvervsuddannelse*
- 3) har en videregående uddannelse inden for det tekniske område*
- 4) efter endt uddannelse har arbejdet mindst 18 måneder som letbanefører*
- 5) har arbejdet mindst 18 måneder som rangist, køremand eller anden stilling, der kræver A certifikat jf. bekendtgørelse nr. 985 af 11. oktober 2011 om Certificering af lokomotivførere*
- 6) har arbejdet mindst 24 måneder inden for et fagligt område, der kunne dækkes af en overenskomst indgået i mellem parterne. Det er ikke et krav, at personen har været overenskomstdækket.*
- 7) er uddannet pilot eller har anden relevant erfaring eller uddannelse efter parternes bedømmelse*

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

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**Jernbaneoverenskomsten**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017**

**Nr. 17**

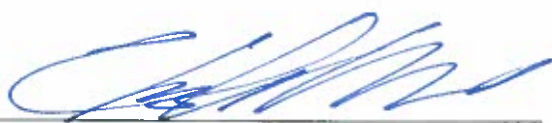
**PROTOKOLLAT**

**om**

**Loss of License-drøftelser**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden drøftes betingelserne for Loss of License ordningen med PensionDanmark.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund



**Tillægsoverenskomst til Jernbaneoverenskomsten**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017**

**Nr. 18**

**Aftale**

**om**

**Tillægsoverenskomsten**

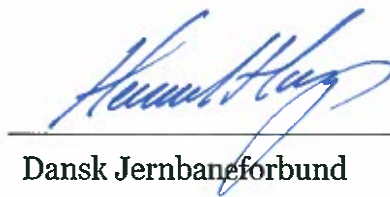
Parterne er enige om at forhandle en fornyelse af tillægsoverenskomst til Jernbaneoverenskomsten for banearbejde og banevedligeholdelse til fuld og endelig afgørelse og uden konfliktadgang snarest muligt og inden den 1. maj 2017.

Manglende enighed indebærer, at tillægsoverenskomstens satser skal reguleres i henhold til mæglingsforslagets afsnit om normalløn og ikke udløser ret til konfliktadgang.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**Overenskomst for letbaneførere**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017**

**Nr. 19**

**Aftale**

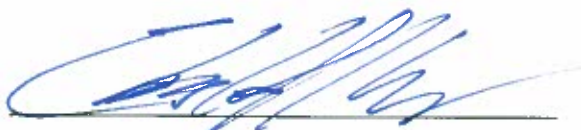
**om**

**Letbaneoverenskomsten**

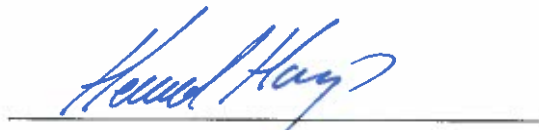
Parterne er enige om at forhandle en fornyelse af Overenskomst for letbaneførere til fuld og endelig afgørelse og uden konfliktadgang snarest muligt og inden den 1. maj 2017.

Manglende enighed indebærer, at Overenskomst for letbaneføreres satser skal reguleres i henhold til mæglingsforslagets afsnit om normalløn og ikke udløser ret til konfliktadgang.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund

**PROTOKOLLAT**

**om**

**ændringer af løn og satser**

**§ 4. Løn**

Satsstigning på grundløn, jf. lønblad bilag 1:

Basisløn pr. 1. marts 2017 forhøjes med kr. 2,50 pr. time

Basisløn pr. 1. marts 2018 forhøjes med kr. 2,50 pr. time

Basisløn pr. 1. marts 2019 forhøjes med kr. 2,50 pr. time

**§ 6. Tillæg**

**§ 6, stk. 1. Forskudt tid**

Forskudttidssatsen forhøjes med kr. 0,46 pr. 1. marts 2017, kr. 0,46 pr. 1. marts 2018 og kr. 0,47 pr. 1. marts 2019.

Satsen for manglende varsel forhøjes med kr. 0,57 pr. 1. marts 2017, kr. 0,58 pr. 1. marts 2018 og kr. 0,59 pr. 1. marts 2019.

København, den 14. marts 2017



DI Overenskomst I v/DI



Dansk Jernbaneforbund