

Fællesoverenskomst

mellem

Den selvstændige offentlige Virksomhed  
DSB

og

Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige  
Område

1. april 2013

## Indholdsfortegnelse:

Vejledende bemærkninger til fællesoverenskomsten mellem DSB og OAO-S.....	Side 4
Generelle bemærkninger.....	Side 4
Til § 1. Overenskomstens dækningsområde.....	Side 4
Til § 6. Pension.....	Side 5
Til § 7. Gruppeliv og kritisk sygdom.....	Side 5
Til § 11. Arbejdstid.....	Side 5
Til § 15. Barsel, adoption og omsorgsdage.....	Side 5
Til § 16. Konvertering af ikke-afviklet over/merarbejde.....	Side 5
Til § 17. Tjenestefrihed.....	Side 6
Til § 20. Opsigelse.....	Side 6
Til § 21. Afskedigelsesprocedure.....	Side 6
Til § 23. Flyttegodtgørelse.....	Side 6
OAO-S Fællesoverenskomst.....	Side 7
Afsnit I. Fællesbestemmelser for måneds- og timelønnede.....	Side 7
§ 1. Overenskomstens dækningsområde.....	Side 7
§ 2. Ansættelse mv.....	Side 7
§ 3. Lønssystemet.....	Side 8
§ 4. Løn.....	Side 8
§ 5. Lønanciennitet.....	Side 8
§ 6. Pension.....	Side 9
§ 7. Gruppeliv.....	Side 11
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.....	Side 11
§ 9. Lokalløn.....	Side 11
§ 10. Arbejdsbestemte tillæg mv.....	Side 11
§ 11. Arbejdstid.....	Side 12
§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg/overarbejde.....	Side 12
§ 13. Ferie.....	Side 12
§ 14. Sygdom.....	Side 13
§ 15. Barsel, adoption og omsorgsdage.....	Side 13
§ 16. Konvertering af ikke-afviklet over/merarbejde.....	Side 13
§ 17. Tjenestefrihed.....	Side 14
§ 18. Militærtjeneste mv.....	Side 16
§ 19. Efterindtægt.....	Side 16
§ 20. Opsigelse.....	Side 16
§ 21. Afskedigelsesprocedure.....	Side 17
§ 22. Udgiftsdækkede ydelser.....	Side 18
§ 23. Flyttegodtgørelse.....	Side 19
§ 24. Arbejdstøj.....	Side 19
§ 25. Tillidsrepræsentantregler.....	Side 19
§ 26. Lokal uoverensstemmelse.....	Side 19
§ 27. Hovedaftale.....	Side 19
Afsnit II. Særlige bestemmelse for timelønnede.....	Side 20
§ 28. Timelønnede.....	Side 20
§ 29. Søgnehelligdagsbetaling.....	Side 20

§ 30. Øvrige vilkår.....	Side 20
Afsnit III. Elever.....	Side 20
§ 31. Elever.....	Side 20
Afsnit IV. Opsigelse af overenskomsten.....	Side 21
§ 32. Opsigelse af overenskomsten.....	Side 21

# Vejledende bemærkninger til Fællesoverenskomsten mellem DSB og Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område

## Generelle bemærkninger

Den selvstændige offentlige virksomhed DSB, herefter DSB, og Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område, herefter OAO-S, har indgået vedlagte overenskomst af 1. april 2013, der træder i stedet for Fællesoverenskomsten gældende fra 1 april 2011.

Til Fællesoverenskomsten knytter sig en række organisationsaftaler, indgået med de respektive organisationer.

Af organisationsaftalerne vil fremgå, hvilken løn, arbejdstid og eventuelt andre særtræk, som er gældende for den omfattede personkreds.

Organisationsaftalerne supplerer og /eller fraviger Fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten udgør således sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, såfremt personalegruppen har underskrevet den pågældende organisationsaftale.

Parterne er enige om, at udvikling af medarbejderens kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for DSB's forretningsmæssige og kvalitetsmæssige succes.

Dette kan ske i henhold til Aftale om Kompetence pakken i staten og i henhold til kompetenceudviklingsprincipperne i DSB's personalepolitik.

Målene for medarbejderens personlige og faglige udvikling skal tage udgangspunkt i virksomhedens mål og succeskriterier.

## Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser

### Til § 1. Overenskomstens dækningsområde

Følgende personkreds og organisationer under OAO-S er omfattet af Fællesoverenskomsten, når der er indgået en organisationsaftale med DSB for den pågældende personkreds/arbejdsområde.

Personale beskæftiget med administration,  
salg, kunderelaterede opgaver og  
arbejdsledelse  
Håndværkere

HK/STAT/ Trafik & Jernbane  
Dansk Metal  
Dansk El-forbund  
Malerforbundet i Danmark  
Fagligt Fælles Forbund (3F)  
Dansk Jernbaneforbund  
Dansk Jernbaneforbund  
Dansk Jernbaneforbund

Togpersonale  
Lokomotivpersonale  
Stationspersonale

Elever under ovenstående personalegrupper.



Ovennævnte er ikke en udtømmende opremsning, men en opstilling af organisationsaftaler indgået p.t.

### **Til § 6. Pension**

Pensionsbidrag indbetales fra den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommande lønudbetaling.

### **Til § 7. Gruppeliv og kritisk sygdom**

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelevs-forsikring og kritisk sygdom. Aktuell forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstigeelse m.v. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - [www.fg.dk](http://www.fg.dk) - under aftale nr. 85034.

### **Til § 11. Arbejdstid**

I forbindelse med aftalefornyelsen pr. 1.4.99 har parterne vedtaget at implementere deltidsskemaet (Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997). Deltidsansatte, der ikke er fastansatte (= løst ansatte), er ikke omfattet af disse bestemmelser.

Bestemmelserne i stk. 3 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af fleks-tidsordninger, hvorefter den i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsnorm indenfor nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til fleks-tidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke over-tids- eller merarbejds-godtgørelse.

Med udgangspunkt i cirkulærebemærkning til arbejdstidsaftalens § 12 er parterne enige om at tilstræbe at varslet for omlægning af vagt gives med mindst 5x24 timer.

### **Til § 15. Barsel, adoption og omsorgsdage.**

Forældreorlovsdirektivet (Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996) anses for implementeret gennem den gældende lovgivning. Dog har en ansat under alle omstændigheder ret til forældreorlov i 3 fulde måneder, dvs. også i de tilfælde, hvor børnepasningsloven på 13 uger i henhold til lov om orlov måtte dække mindre end 3 måneder.

### **Til § 16. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage.**

Adgangen til at konvertere over-/merarbejde gælder også for ansatte, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

For medarbejdere, der er omfattet af en fix-flex-ordning, der giver mulighed for at afsparere optjent merarbejde, må den samlede sum af arbejdsfrie dage afholdt efter de to ordninger til sammen ikke overstige 12 pr. år.

Fix-flexdage optjenes og afholdes fortsat efter gældende regler herfor, mens omsorgsdage afholdes efter de herfor gældende regler.

De omsorgsdage en ansat måtte have opnået i forbindelse med barsel eller adoption indgår dog ikke i ovennævnte maksimum, men optjenes og afholdes særskilt.

### **Til § 17. Tjenestefrihed**

Opmærksomheden henledes på, at ansatte, der har tjenestefrihed uden løn, ikke nyder særlig beskyttelse mod afsked.

Bestemmelsen i stk. 6. betyder, at den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Muligheden for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.

### **Til § 20 Opsigelse**

Det henstilles, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

For månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtages den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelsen ved umiddelbar overgang til månedsløn.

### **Til § 21. Afskedigelsesprocedure**

DSB skal henlede opmærksomheden på, at der altid skal gives underretning om foretagne afskedigelser efter stk. 2. Underretning sendes til medlemsorganisationens hovedkontor. Ligeledes skal der altid gives underretning efter stk. 13. Manglende underretning medfører sædvanligvis en bod på mindst 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet kan ske, hvis dette ikke er i strid med tavshedspligten, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

14 dages fristerne i stk. 3, 4, 6 og 13 er ekskl. søgnehelligdage.

### **Til § 23. Flyttegodtgørelse**

Der kan kun ydes flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse med forfremmelse.

DSB og OAO-S april 2013.



# OA0-S-Fællesoverenskomst

## Afsnit I. Fællesbestemmelser for måneds- og timelønnede

### § 1. Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1. Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftalen af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, har bindende virkning for

- 1) DSB og for
- 2) organisationer, der er tilsluttet OAO-S, og som har indgået organisationsaftaler, jf. stk. 2.

Stk. 2. De enkelte personalegruppers specielle løn- og ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftalerne, der indgås mellem den/de berørte medlemsorganisation(er) og DSB.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension,
- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge,
- 4) personer der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får del-pension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.

Stk. 4. Dækningsområdet i øvrigt for de enkelte forhandlingsområder vil fremgå af organisationsaftalerne.

### § 2. Ansættelse mv.

Stk. 1. De ansatte er omfattet af aftale af 29. maj 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Ved annoncering skal overenskomsten og den relevante organisationsaftale så vidt muligt oplyses.

Stk. 3. I øvrigt henvises til organisationsaftalerne.

Stk. 4. Ved ansættelse af medarbejdere direkte fra danske datterselskaber helejet af DSB, medtager medarbejderen anciennitet optjent i datterselskabet/datterselskaberne i forhold til opsigelsesvarsel, jubilæum og fribefordring. Dette gælder kun i det omfang der er tale om et stillingsskift indenfor samme faglige organisation.

### § 3. Lønssystemet

Stk. 1. De ansatte kan være aflønnet efter rammeaftale om nye lønsystemer indgået mellem Finansministeren og CFU, de kan være aflønnet efter nye lønsystemer bestående af en basisløn samt eventuel funktions- og/eller kvalifikationstillæg aftalt i organisationsaftalerne, eller de kan have et afvigende lønforløb, som er aftalt mellem parterne i organisationsaftalerne.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, der er skalatrins aflønnet, fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 2013 til 31. marts 2015 gældende lønjusteringsaftale. Det samme gør sig gældende for årslønnen for ansatte, der aflønnes efter et andet lønsystem med mindre andet er aftalt mellem organisationsaftalens parter.

Stk. 3. Årslønnen for ikke-skalatrinslønnede, aflønnede efter lønforsøgsaftalen eller ansatte på nyt lønsystem, ansatte med et andet lønsystem og skalatrinslønnede med en anden lønregulering end tjenestemændenes, reguleres i overensstemmelse med den lønreguleringsaftale, som fremgår af organisationsaftalerne.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i organisationsaftalerne, gælder for skalatrinslønnede de stedstillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

Stk. 5. Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne på akkord, med resultatløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 6. I øvrigt henvises til organisationsaftalerne.

### § 4. Løn

Stk. 1. Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelt særlige tillæg, som fremgår af organisationsaftalerne.

Stk. 2. For ansatte, som er skalatrins aflønnede, jf. § 28, fastsættes timelønnen som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

### § 5. Lønanciennitet

Stk. 1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, med mindre der tillægges anciennitet efter pkt. 2 eller pkt. 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer m.v. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.



Stk. 3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

Stk. 4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Stk. 5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem parterne i organisationsaftalerne.

Stk. 6. I øvrigt henvises til organisationsaftalerne.

## **§ 6. Pension**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af pensionsordningen i SAMPENSION for overenskomstanstatter under Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område.

Stk. 2. For ansatte, der

- er fyldt 25 år
- har mindst 4 års sammenlagt ansættelse i det offentlige eller et DSB helejet dansk datterselskab før eller efter det 25. år

indbetales et pensionsbidrag på 15 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af DSB til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3. For ansatte, der

- er fyldt 20 år og har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige eller et DSB helejet dansk datterselskab, eller
- har været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse

indbetales et samlet pensionsbidrag på 10,65 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af DSB til SAMPENSION anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4. Ansatte der er omfattet af stk. 3. overgår til pensionsbidrag efter stk. 2., når de opfylder de heri fastsatte betingelser.

Stk. 5. Der indbetales pensionsbidrag af de deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

Stk. 6. Ud over de nævnte pensionsbidrag, har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra DSB på grundlag af ansættelsen. Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 7. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til DSB, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning, eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionskasse eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til DSB.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

## **§ 7. Gruppeliv og kritisk sygdom**

Stk. 1. For ansatte, som ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, indbetaler DSB præmie til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv for overenskomstansatte (nr. 85034). Der henvises til gældende cirkulære.

Stk. 2. For visse håndværkere med tjenestemandspensionsrettigheder indbetaler DSB præmie til Forenede Gruppeliv til en gruppelivsordning.

## **§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.**

Stk. 1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud, med mindre andet fremgår af organisationsaftalerne.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd. De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

For timelønnede beregnes lønnen ved til- og fratreden på andre tidspunkter end ved en normal lønperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsansat for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn.

Samme beregningsmetode anvendes

- i tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag.
- i tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage

## **§ 9. Lokalløn**

Stk. 1. Der kan ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære om lokalløn og chefløn med tilhørende vejledning.



Stk. 2. I øvrigt henvises til organisationsaftalerne og eventuelle supplerende aftaler om nye lønsystemer.

### **§ 10. Arbejdsbestemte tillæg mv.**

Der kan i ganske særlige tilfælde aftales arbejdsbestemte tillæg m.v., som i så fald vil fremgå af organisationsaftalerne.

### **§ 11. Arbejdstid**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af de for tjenestemænd gældende arbejdstidsregler, med mindre andet fremgår af organisationsaftalerne.

Stk. 2. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

1. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

2. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

3. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsmedarbejdere skal udgøre mindst 15 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

5. Der kan i øvrigt indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Stk. 4. Særlige forhold og overgangsordning fremgår af organisationsaftalerne.

### **§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg/overarbejde**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd, med mindre andet fremgår af organisationsaftalerne.

Stk. 2. På områder, hvor der efter organisationsaftalen er adgang til at optjene betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne, kan der lokalt indgås aftale om, at den optjente frihed honoreres kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen konverteres til et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

Stk. 3. For arbejde på 24. december i tidsrummet 00-14 og 31. december i tidsrummet 12-00 udbetales desuden særlige ydelser.

Stk. 4. I øvrigt henvises f.s.v. angår overarbejde til organisationsaftalerne.



### **§ 13. Ferie**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende ferieaftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

### **§ 14. Sygdom**

Stk. 1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven.

### **§ 15. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

### **§ 16. Konvertering af ikke-afviklet over/merarbejde til omsorgsdage**

Stk. 1. Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for de afspadseringsfrister, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale eller ved lokal aftale, kan den ansatte i stedet for over/merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel opsparet frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jfr. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 3 i nævnte aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelserne i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 5. Ved fratræden udbetales ikke afviklede omsorgsdage, der er konverteret i henhold til stk. 1 såfremt det under hensyntagen til tjenesten ikke har været muligt at afholde omsorgsdagene i opsigelsesperioden.

Stk. 6. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer.

Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage, men således at det til enhver tid værende maksimale antal omsorgsdage fastsættes til 10 dage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

## § 17. Tjenestefrihed

### Tjenestefrihed uden løn

Stk. 1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod DSBs interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegødtgørelse.

Stk. 2. Det er DSBs ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, udsendt med Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

### Tjenestefrihed til uddannelse

Stk. 4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 5. DSB og vedkommende organisation kan aftale, at DSB og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

### Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 6. DSB kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- forholdene på tjenestestedet tillader det
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser og arbejdsbestemte tillæg, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf., cirkulære af 1. december 2003.

Stk. 8. Adgangen til tjenestefrihed efter pkt. 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

### Sorg og glæde

Stk. 9. Ekstraordinær tjenestefrihed på særlige dage kan bevilges uden lønafkorting i disse tilfælde:

- a) Ved alvorlig (livstruende) sygdom, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie, hvorved forstås forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre, svigerforældre, svigerbørn, ægtefælle, samlever eller børn.
- b) Ved eget, forældres eller svigerforældres sølv-, guld- eller diamantbryllup.



- c) Ved børns eller søskendes bryllup.
- d) Ved eget bryllup, såfremt ordinær ferie er opbrugt ved tidspunktet for brylluppet.

Ved de under a) - d) nævnte anledninger gives normalt 1 dags tjenestefrihed uden lønafkortning i tilfælde, der ikke medfører rejse.

I tilfælde, der medfører rejse, kan normalt gives 2 dages tjenestefrihed uden lønafkortning.

Selv om begivenheden finder sted i udlandet, vil der ikke kunne gives mere end 2 dages tjenestefrihed uden lønafkortning.

Ved ansøgning om tjenestefrihed, først i anledning af dødsfald, derefter til påfølgende begravelse, jf. a), kan der højst gives frihed i 1 dag i hvert øjemed, hhv. 2 dage i forbindelse med rejse.

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 den tjeneste, der normalt skulle udføres og den tid, der faktisk skal bruges til rejsen.

Medarbejderen er på forlangende forpligtet til at dokumentere anledningen.

I forbindelse med de af DSB anerkendte 25-, 40- og 50-års jubilæumsdage gives der jubilaren en ekstraordinær fridag efter eget valg uden lønafkortning.

#### Borgerligt ombud mv.

Stk. 10. For tjenestefrihed til bestridelse af borgerlige eller kommunale ombud, er det en forudsætning, at den begrænses mest muligt, samt at den fornødne frihed i første række skaffes ved forskydning eller omlægning af tjenesten. Hvis tjenesteomlægning ikke kan foretages, ydes der til månedslønnede ansatte, der overtager borgerlige eller kommunale ombud, tjenestefrihed efter de for tjenestemænd gældende regler.

For månedslønnede ansatte, der er indvalgt i Folketinget/Europaparlamentet, gælder de for tjenestemænd gældende regler.

For at kunne opnå tjenestefrihed med løn til borgerligt ombud eller til folketingsarbejde med videre, skal den ansatte have været fuldtidsbeskæftiget uafbrudt i mindst 6 måneder.

Ansatte med mindre end 6 måneders fuldtidsbeskæftigelse, vil kunne bevilges tjenestefrihed mod lønafkortning, efter de for tjenestemænd gældende regler, til varetagelse af borgerlige ombud, såfremt pågældende fremsætter anmodning herom.

#### Pasning af syge børn og nærtstående

Stk. 11. En ansat, der har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af syge børn under 18 år i henhold til § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn. DSB kan dog begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. DSB kan herudover bevilge yderligere tjenestefrihed med eller uden løn.

Stk. 12. En ansat, der i henhold til § 119 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed. DSB betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i tjenestefrihedsperioden.



### Løn under fravær i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse

Stk. 13. Med virkning fra 1. april 2005 har ansatte ret til fravær med løn i op til 5 dage pr barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med deres hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Hvis begge forældre er ansat i staten, kan den samlede fraværsperiode med løn højst udgøre 5 dage for forældrene tilsammen.

### Force majeure

Stk. 14. En ansat har ret til tjenestefrihed uden løn som følge af force majeure, når tvungende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 15. Den ansatte skal efter anmodning fremlægge den nødvendige dokumentation i forbindelse med tjenestefrihed efter stk. 11-14.

### **§ 18. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse for funktionærer. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

### **§ 19. Efterindtægt**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

Stk. 3. Såfremt en medarbejder afgår ved døden som en umiddelbar følge af tilskadekomst i tjenesten, udbetales efterindtægt i 12 måneder til efterlevende ægtefælle, eller hvis medarbejderen ikke efterlader ægtefælle, til børn under 18 år, som medarbejderen havde forsørgelsespligt overfor.

Efterindtægtens varighed ændres ikke af, at medarbejderen eventuelt var varslet til fratræden på et tidspunkt, der ligger efter dødsfaldet.

### **§ 20. Opsigelse**

Stk. 1. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelsen ydes også i tilfælde hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler, med mindre andet fremgår af organisationsaftalerne

Ansættelsestid

Fra arbejdsgiver

Fra den ansatte

Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er en forudsætning, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved DSB i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

## § 21. Afskedigelsesprocedure

Stk. 1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse

Stk. 2. Det påhviler DSB at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos DSB i mere end 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationens hovedkontor.

Stk. 3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos DSB i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale DSB enhed. Forhandlingen afholdes inden for 14 dage fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og den lokale DSB enhed, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for 1 måned fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandling mellem organisationsaftalens parter, kan sagen kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Krav herom fremsættes inden for en frist af 8 uger fra den i stk. 4 nævnte forhandling ved afgivelse af klageskrift. Voldgiften sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 6. Er der ikke opnået enighed om udpegning af opmand senest 14 dage efter modtagelsen af klageskrift, anmodes Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

Stk. 7. Svarskrift afgives inden for 8 uger fra klageskriftets fremsendelse.

Stk. 8. Frister for eventuel yderligere skriftveksling fastsættes af opmanden. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 9. Fristerne i stk. 3 – 8 kan fraviges ved aftale mellem de respektive parter. Fraviges fristerne ikke ved aftale, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelsen må antages at skyldes



lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 10. Ved overskridelse af en af de af stk. 7 – 9 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 11. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller DSBs forhold, kan det pålægges DSB at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges DSB, såfremt den pågældende og DSB ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved DSB.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk.12. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 25.

Stk.13. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos DSB i mere end 3 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen.

Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem organisationsaftalens parter.

Stk. 14. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i hovedaftalen, jf. § 27. Bestemmelserne i stk. 5 – 10 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 15. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges DSB at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges DSB at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved DSB.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **§ 22. Udgiftsdækkede ydelser**

De ansatte får på tjenesterejser og ved udstationering befordringsgodtgørelse samt time/dagpenge mv. efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens tjenestemænd.



### **§ 23. Flyttegodtgørelse**

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet og i denne anledning bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohaver, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

### **§ 24. Arbejdstøj**

Der kan udleveres arbejdstøj og uniform i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på tjenestestedet. Medarbejderen er forpligtet til at anvende udleveret arbejdstøj og bære udleveret uniform efter tjenestestedets regler.

### **§ 25. Tillidsrepræsentantregler**

Stk. 1. De ansatte er omfattet af aftale for tillidsrepræsentanter i staten mv. mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Stk. 2. I øvrigt henvises til organisationsaftalerne.

### **§ 26. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen indbringes for mæglingssmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for DSB og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem institutionen og forbundets lokale afdeling forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen indbragt direkte for mæglingssmøde.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,
- 4) parternes stilling til uenigheden,
- 5) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem på den ene side vedkommende organisation og på den anden side DSB,
- 6) de lokale parterers underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

### **§ 27. Hovedaftale**

De ansatte er omfattet af hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

## **Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede**

## **§ 28. Timelønnede**

Stk. 1. Ansættelse på timelønsvilkår sker, enten når det er bestemt i organisationsaftalen, eller når ansættelsen er af midlertidig forbigående karakter (f.eks. vikariater, sæson-, tids- eller opgavebestemt arbejde).

Stk.2. Medmindre andet fremgår af organisationsaftalerne sker overgang til månedslønsansættelse normalt efter 1 års timelønsansættelse, såfremt den ansatte ved overgang til månedsløn efter hidtidig praksis kan skaffes varig beskæftigelse. Ved overgang til ansættelse på månedsløn medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende.

## **§ 29. Søgnehelligdags betaling**

Der ydes timelønnede betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

Fuldtidsansatte timelønnede er omfattet af overenskomstens § 7.

## **§ 30. Øvrige vilkår**

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-27) er gældende for timelønsansatte med følgende undtagelser: §§ 7, 17 (pkt. 1-5 og 9), 18, 19 stk. 1 og 2.

## **Afsnit III. Elever**

### **§ 31. Elever**

Elever er omfattet af den gældende lovgivning på området.

Overenskomstens fælles bestemmelser i afsnit I er gældende for elever med undtagelse af §§ 5, 17 (pkt. 1-5 og 9), 20, 21 og 23. Endvidere gælder overenskomstens afsnit II ikke for elever.

Elever kan efter regning få godtgjort udgifter til relevante bøger og anden undervisningsmateriale, der ikke udleveres af skolen.

Praktikstedet refunderer elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet herunder omkostninger til kost og logi m.v.

Elever er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulære af 15. december 1995 om vilkår ved ansættelse af erhvervsuddannelseselever og erhvervsgrunduddannelseselever (Fmst. nr. 54/95).

Elever har ret til tjenestefrihed med løn til deltagelse i session.

I øvrigt henvises til organisationsaftalerne.

## **Afsnit IV. Opsigelse af overenskomsten**

### **§ 32. Opsigelse af overenskomsten**



Stk. 1. Overenskomsten har virkning fra 1. april 2013 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015.

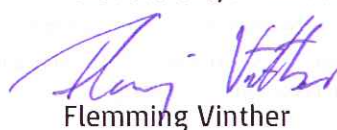
Stk. 2. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler, bortfalder samtidigt med overenskomsten med virkning fra varslets udløb, jf. stk. 1.

København den 27/8-13

DSB

  
Henrik Søgaard

Offentligt Ansattes Organisationer  
- Det Statslige Område

  
Flemming Vinther