

Overenskomst

mellom

MiTrans AS

og

Norsk Jernbaneforbund

Gyldighetsperiode:

01.04. 2010 – 31.03. 2012

Innholdsfortegnelse:

| | | |
|------|--|----|
| 1.0 | Virkeområder..... | 3 |
| 2.0 | Faggrupper..... | 3 |
| 3.0 | Opplæring og teknologisk utvikling. | 3 |
| 4.0 | Likestilling mellom kvinner og menn. | 4 |
| 5.0 | Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. | 4 |
| 6.0 | Lønn ved overgang til annen stilling. | 4 |
| 7.0 | Velferdspermisjon..... | 4 |
| 8.0 | Permisjon og fravær. | 5 |
| 9.0 | Ferie. | 5 |
| 10.0 | Ansiennitet. | 6 |
| 11.0 | Permisjoner som ikke avbryter bedriftsansienniteten..... | 6 |
| 12.0 | Arbeidsklær og verneutstyr. | 6 |
| 13.0 | Pensjonsavtaler. | 6 |
| 14.0 | Arbeidstid. | 6 |
| 15.0 | Daglig fritid..... | 8 |
| 16.0 | Ukentlig fritid. | 8 |
| 17.0 | Overtidsarbeid..... | 8 |
| 18.0 | Skiftarbeid. | 9 |
| 19.0 | Ubequem arbeid..... | 9 |
| 20.0 | Lønn. | 9 |
| 21.0 | Innplassering på lønnsplan. | 10 |
| 22.0 | Lønn ved stedfortreder tjeneste. | 10 |
| 23.0 | Arbeid utenfor bedriften. | 11 |
| 24.0 | Oppsigelse. | 11 |
| 25.0 | Ytelser ved dødsfall – (Gruppelivsforsikring). | 12 |
| 26.0 | Ytelser ved yrkesskade. | 12 |

1.0 Virkeområder.

Overenskomsten gjelder medlemmer av Norsk Jernbaneforbund (heretter kalt NJF) som er ansatt i MiTrans AS, med unntak av administrerende direktør og de som rapporterer til administrerende direktør. Dette gjelder økonomisjef, kvalitetssjef, administrasjonssjef, personalsjef, teknisk sjef, produksjonssjef og prosjektsjef.

2.0 Faggrupper.

Administrasjon/kontor:

- Prosjektleder
- Ingeniør
- Overingeniør
- Controller
- Produksjonsleder
- Konsulent
- Planlegger
- Innkjøper og ordrebehandler

Produksjon/lager/vedlikehold:

- Fagarbeider
- Spesialarbeider
- Gruppeleder

Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider i produksjon er bestått fagprøve i samsvar med Lov om Grunnskole og den videregående opplæringen, enten etter utstått læretid på kontrakt eller praksis i samsvar med opplæringslovens § 3.5 samt dokumentert tilleggskompetanse.

Vilkår for anerkjennelse som spesialarbeider er at arbeidstakeren har fylt 18 år og har fått slik øvelse at vedkommende kan jobbe selvstendig.

Som spesialarbeidere anerkjennes sjåførere, lagerarbeidere og produksjonsarbeidere uten off. godkj. fagbrev.

3.0 Opplæring og teknologisk utvikling.

Lærlinger:

Partene er enige at i tråd med hovedmålet med reform-94 og bedriftens behov, skal bedriften ha lærlinger.

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2års videregående opplæring i skole og deretter to års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingen blir lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 70% av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

MiTrans vil følge normalskalaen som er i % av fagarbeiders lønn:

| | | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|-----------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. halvår |
| skole | | | | 50 | 75 | 75 | 75% |

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til opplæringsloven som praksiskandidater i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht Hovedavtalens § 44.

Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Lov om Grunnskole og den videregående opplæringen, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser.

MiTrans søker å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Lov om grunnskole og den videregående opplæringen §3.5 opprettholdes også i fremtiden.

MiTrans søker å utarbeide eller stille til rådighet opplæringstilbud for vedlikehold og utvikling av tilsattes kvalifikasjoner både i dybde og bredde knyttet til endring i arbeidskrav, arbeidsforhold, teknologi og materiell.

Lærlinger og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

4.0 Likestilling mellom kvinner og menn.

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor MiTrans.

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

5.0 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse.

Partene er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

6.0 Lønn ved overgang til annen stilling.

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn, samt en lønnsutvikling som avtales mellom partene.

7.0 Velferdspermisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

8.0 Permisjon og fravær.

Når den som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntekt begrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger/lønn i forbindelse med omsorg for sykt barn, kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn.

Merknad:

- Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.
- Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i hht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.
- Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §12-3 nr. 2 (faren) eller nr. 5 (andre) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.
- Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til Arbeidsmiljølovens §12-9 (amming) skal i løpet av barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

9.0 Ferie.

Ferie gis i samsvar med ferieloven. Avtalefestet ferie gis i samsvar med overenskomsten del A.

Hvis den daglige drift tillater det:

- Skal ferieavviklingen så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov.
- Skal arbeidstakere med barn i skolepliktig alder tilbys 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie
- Skal øvrige arbeidstakere tilbys 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.
- Kan arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene avtale dette.
- Kan restferie avvikles som enkelt dager, hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag (gjelder for 100% stilling). For ansatte med redusert stilling skal tilsvarende uttak kun gjøres etter avtale med nærmeste linjeleder.
- Kan arbeidstakere få overført 14 feriedager, til etterfølgende ferieår etter avtale mellom partene.

Dersom medarbeidere tilbakekalles fra ferie, kompenseres dette med 100% lønn og en ny feriedag, for hvert påbegynte dagsverk.

Feriepenger utbetales normalt i juni måned, arbeidstakere som avvikler hovedferien i tidsrommet 01. januar til 15. juni, har krav på å få utbetalt feriepengene på siste lønnsdag før feriestart.

10.0 Ansiennitet.

Alle som var ansatt i bedriften ved opprettelsen av MiTrans AS og alle som var ansatt ved Verkstedet Hamar og Mantena Grorud ved innlemmelsen i MiTrans AS beholder sin opparbeidede ansiennitet. Heretter kalt bedriftsansiennitet. Ved nyansettelser regnes ansiennitet fra andre selskaper i NSB konsernet fullt ut som bedriftsansiennitet (forutsatt sammenhengende tjeneste). Dersom en ansatt slutter i bedriften og senere innleder et nytt arbeidsforhold i MiTrans AS, mister han/henne tidligere opptjent ansiennitet i bedriften.

11.0 Permisjoner som ikke avbryter bedriftsansienniteten.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.
- Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjeneste i bedriften med inntil 2 år.
- En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
- Permisjon med uføretrygd dersom vedkommende innen 2 år kommer tilbake i arbeid.

12.0 Arbeidsklær og verneutstyr.

Bedriften er pliktig å holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr. De plikter også og sørge for vask, reparasjoner og vedlikehold.

Arbeidstøy og verneutstyr skal sikre mot skader / være tilpasset bruker for å kunne gi en best mulig arbeidssituasjon for den enkelte i sitt arbeid.

13.0 Pensjonsavtaler.

Gjeldende pensjonsordning videreføres, jfr. styrevedtak i NSB i desember 2007. Høsten 2008 nedsettes et parts sammensatt utvalg i NSB som skal vurdere eventuelle alternative pensjonsløsninger i konsernselskapene. Utvalget skal også vurdere eventuell fremtidig økning av taket for variable tillegg i pensjonsberegningen.

14.0 Arbeidstid.

Den ordinære ukentlige arbeidstiden skal være 37.5 time pr. uke, eksklusive spisepause.

For personale med stasjonsingssted Grorud er arbeidstiden 37.5 time pr. uke inklusiv spisepause.

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 17.00 de fem første virkedager i uken.

Overenskomst mellom Norsk Jernbaneforbund og MiTrans AS for perioden 01.04.10 – 31.03.12

Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordninger så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften.

Hvis enighet ikke oppnås fastsetter bedriften hvorledes arbeidstidsordninger skal gjennomføres innenfor rammen kl. 07.00 – 16.00.

Partene i MiTrans kan innenfor de tidsrammer som er angitt i overenskomstens avtale fleksibel arbeidstid for bedriftens ansatte.

Innarbeiding av innklemte virkedager avtales skriftlig lokalt.

15.0 Daglig fritid.

Den arbeidsfrie perioden mellom to dagsverk skal være 11 timer. Hvis arbeidstaker unntaksvis og etter forutgående avtale med tillitsvalgte pålegges å møte på arbeid tidligere, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100%)for det følgende dagsverk.

16.0 Ukentlig fritid.

Arbeidstaker skal ha fri minst fra fredag kl. 24.00 til mandag kl. 06.00 hver uke.

17.0 Overtidsarbeid.

- Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.
- Før overtid ved permittering iverksettes, skal dette drøftes mellom partene på bedriften.
- Som overtidsarbeid regnes alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.
- For pålagt overtidsarbeid betales et tillegg til timelønn på 50%
- Tillegget økes til 100% mellom kl. 20.00 – 06.00.
- For arbeid på lørdag og søndag, samt for arbeid på dager da arbeidstakere skulle hatt fri, 1. og 17.mai, 1. januar, skjærtorsdag/langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag er fridager betales 100 % tillegg.
- Tillegg for å jobbe lørdag/søndag kompenseres med 45% pr. time.
- Lørdag/søndags tilegg skal beregnes fom fredag kl 20.00 tom mandag kl 06.00.
- I den utstrekning tjenstlige forhold tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager; onsdag før skjærtorsdag, samt jule - og nyttårsaften.
- Dersom dette pga. tjenstlige forhold ikke kan overholdes betales 100%.
- Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).
- Arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst og som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel rett til overtidsgodtgjøring. Det kan imidlertid avtales at særskilte stillinger ikke skal dekkes av denne hovedregel.

- De tillitsvalgte skal på forlangende få tildelt lister over forbrukt overtid i bedriften. Oversikten skal vise overtid i perioden og totalt i inneværende år.
- Dette gjelder også for leiarbeidere som er underlagt bedriftens styring og ledelse.

18.0 Skiftarbeid.

Det skal utarbeides arbeidsplaner i henhold til AML § 10-3

- Skiftene i en toskiftsordning forutsettes å veksle hver uke mellom dag og kveld.
- Endring i arbeidstiden skal varsles og drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før igangsetting.
- Dersom omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt arbeidstaker enn 14 dager, vil det tidsrom som strekker seg ut over frammøte- og avslutningstidspunktet for ordinære tjenesten regnes som overtid.

Tillegg skiftarbeid:

- På kveldskift betales et tillegg på kr. 32,- pr. time fram til kl 23.00
- Skift tillegg mellom klokken 23.00– 07.00 kompenseres med 45% av timelønn.

19.0 Ubekvent arbeid.

Det betales ubekventillegg for:

- Arbeidet med vasking og sandblåsing i vaskehall eller sandblåserom på kr. 15 pr./ arbeidet time, for den faktiske tiden arbeide tar.

20.0 Lønn.

Definisjon:

- Månedslønn er årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås årslønn dividert på 1850 ved 37,5 timers uke. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for en tilsvarende heldagsstilling.
- Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 15. i måneden. Dette gjelder også faste tillegg, samt hvis mulig variable lønnstillegg for foregående måned.
- Virksomheten kan bestemme at lønn skal utbetales over konto i bank eller gireringskort. Før endring av praksis skal saken drøftes med de tillitsvalgte.
- Faller lønningsdag på lørdag, søndag, off. høytidsdager eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
- En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
- Det kan i tillegg til lønn etter tariffavtalens bestemmelser inngås avtaler om bonusordninger. Avtalene godkjennes sentralt.
- Lønn skal være et strategisk virkemiddel for å nå bedriftens mål, og samtidig være et grunnlag for god personalpolitikk.
- Lønnsavtalen er gjenstand for forhandlinger i henhold til ordning mellom hovedpartene. Individuell lønsplassering avtales mellom bedriftens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

Kriterier for individuelle lønns plassering:

- faglig dyktighet, selvstendigheter
- arbeidsprestasjon
- vanskeligheter med å beholde kvalifiserte og dyktige medarbeidere
- egenutvikling

21.0 Inn plassering på lønnsplan.

Ved tiltredelse foretas inn plassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.

Lønnsplaner: Gjeldene fom 01.09.2008

Fagarbeider

Garantilønn kr. 352.500,-

Avhengig av kvalifikasjoner kan lønnen stige til kr.363 500,- etter avtale mellom partene og ihht kriteriene til individuell lønns plassering i pkt 19.

Midlertidige gruppeledere:

Midlertidige gruppeledere lønnes med kr. 1 100,00 pr. mnd i tillegg til ordinær lønn.

Spesialarbeider

Garantilønn kr. 334.500,-

Prosjektleder

Garantilønn kr. 390.000,-

Innkjøper og ordrebhandler

Garantilønn kr. 363.000,-

Controller

Garantilønn kr. 350.000,-

Gruppeleder

Garantilønn kr. 355.000,-

Konsulent

Garantilønn kr. 350.000,-

Planlegger

Garantilønn kr. 350.000,-

Ingeniør

Garantilønn kr. 400.000,-

Produksjonsleder

Garantilønn kr. 410.000,-

Overingeniør

Garantilønn kr. 425.000,-

Hvis lærlinger brukes til arbeid utenfor opplæringsplan tilstås lønn for spesialarbeider. Hvis lærlingen nyttes til overtidsarbeid betales dette som for spesialarbeider.

22.0 Lønn ved stedfortreder tjeneste.

Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortreder godtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte
Det utbetales stedfortreder godtgjørelse fra første dag.

22.1 Lønn for ferieavløsere og vikarer:

- Timelønn for ferieavløser under 18 år, kr 125,-
- Timelønn for ferieavløser mellom 18 og 25 år, kr 150,-
- Timelønn for ferieavløsere og vikarer over 25 år, aktuell yrkeskategoris minstelønn.

23.0 Arbeid utenfor bedriften.

Dette kapittel omfatter alle arbeidstakere som blir sendt til arbeidsoppdrag utenfor bedriften, dog ikke arbeidstakere som:

- blir inntatt på oppdragstedet.
- arbeidstakere som daglig registrerer arbeidstidens begynnelse og slutt på bedriften.
- arbeidstakere som blir sendt på kurs.

Paragrafen omfatter dog arbeidstakere som blir beordret til opplæring utenfor bedriften når opplæringen i det vesentlige foregår ved at de betjener maskiner og produksjonsutstyr.

For annet pålagt oppdrag utenfor bedriften treffes avtale i det enkelte tilfelle.

I utleieforhold til andre bedrifter skal eksisterende arbeidsavtale for prosjektet framlegges dersom slik finnes. Dette skal være avklart før arbeidet igangsettes.

Innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser og overenskomstens rammer, kan det avtales en spesiell arbeidstid eller skiftordning ved oppdrag utenfor bedriften.

På arbeidsplasser hvor det arbeider personell fra flere firmaer må arbeidstakeren være forberedt på at deres ordinære arbeidstid for oppdragstiden omlegges, slik at den blir overensstemmende med de arbeidstidsordninger som på forhånd er lagt opp av hovedbedriften i samarbeid med de tillitsvalgte for denne bedrift. Det forutsettes at dette blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

Partene kan innenfor arbeidsmiljølovens rammer (jmf. § 10-5) avtale en arbeidstidsordning eller innarbeidelsesordning som gir ekstra fritid ved hjemreise, jmf. Denne overenskomst.

23.1 Arbeidsreiser hvor nattopphold er nødvendig:

- Før ethvert arbeid med varighet over 10 arbeidsdager, hvor nattopphold er nødvendig skal det lages anleggsavtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, der alle momenter vedrørende arbeid og opphold er beskrevet.
- I forbindelse med innlosjering der nattopphold er nødvendig sørger bedriften for tilfredsstillende innkvartering i enkeltrom, i rimelig avstand fra arbeidsstedet.
- Bedriften dekker fri hjemreise hver 4. uke ved langvarige oppdrag hvor nattopphold er nødvendig. Tilsvarende ved hjemreiser ved jul-, påske- og fastsatt sommerferie.
- Hjemreisen dekkes på rimeligste måte.

23.2 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste:

- Utgifter i forbindelse med tjenestereiser dekkes ihht. Satsene og legitimasjonskravene som til enhver tid gjelder i statens reiseregulativ.
- Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- Reisetid utover 1/2 time hver vei, utenfor ordinært arbeidssted og utenom ordinær arbeidstid kompenseres som arbeidstid 1/1.
- Reisetid mellom to arbeidslokasjoner etter ordinær arbeidstid kompenseres 1/1.
- Reisetid mellom kl 2200 og 0600 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstakeren er tilstått sovekupe på tog.
- Reiser på lørdag, søndag eller andre helge og høytidsdager kompenseres 1/1 fra og med 1. time.

- Reiser til/fra konferanser, kurs og møter initiert av MiTrans AS regnes som tjenestereiser.

Unntatt fra denne bestemmelse er ansatte som ved arbeidsreiser har en kortere avstand til midlertidig arbeidssted en ordinært stasjoneringssted. Disse arbeidstager får ingen kompensasjon for reisetid.

24.0 Oppsigelse.

I prøvetiden som er 6 mnd. er det en gjensidig oppsigelsestid på 1 mnd. Deretter gjelder en gjensidig oppsigelsestid på minimum 3 måneder, og AML §15-3.

Arbeidstakere som blir sagt opp p.g.a. nedbemanning, skal ha en oppsigelsesfrist på inntil 6 måneder.

25.0 Ytelser ved dødsfall – (Gruppelivsforsikring).

Bedriften skal ha kollektiv gruppelivsforsikring. I dag er dette Statens Pensjonskasses gruppelivsforsikring, slik den er fastsatt i hovedtariffavtalen i Staten.

26.0 Ytelser ved yrkesskade.

MiTrans AS er tilknyttet samme yrkesskedeforsikring som NSB AS med tilsvarende ytelser.

-0-0-