OVERENSKOMST 2007-2010

mellem

FAG OG ARBEJDE

&

ARRIVA SKANDINAVIEN A/S

gældende for

Chauffører ansat i Arriva Skandinaviens driftsområder i København

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1
Overenskomsten omfatter chauffører ansat i Arriva Skandinavien A/S´ driftsområder på Islev og Ryvang samt nye driftsområder inden for Københavns-området.

Stk. 2
Ved lokal aftale forstås i denne overenskomst aftale mellem Arriva Skandinavien A/S og Trafikfunktionærernes Fagforening (TF).

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1.
Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer.

Stk. 2.
Arbejdstiden i en turnus opgøres for den enkelte chauffør på fast plan for en 16 ugers periode, uanset turnusperiodens længde. For chauffører på rammeturnus opgøres arbejdstiden månedsvis.

Overnorm i turnus kan udbetales kontant efter frivillig aftale med den enkelte chauffør.

Stk. 3.
Den gennemsnitlige daglige arbejdstid er 7 timer og 24 minutter. Arbejdstiden beregnes som minimum 6 timer pr. dag.

Stk. 4.
Arbejdstiden tilrettelægges ud over de overenskomstmæssige bestemmelser efter lokal forhandling.

Den daglige arbejdstids begyndelse regnes fra bussens planmæssige afgang fra busanlægget/afløsningsstedet. Hvis bussen overtages andetsteds, begynder arbejdstiden eventuelt tidligere end overtagelsestidspunktet, jf. stk. 6 om vejlængdegodtgørelse og stk. 7 om transporttid.

Sluttiden regnes som bussens planmæssige ankomst til busanlægget/afløsningsstedet. Hvis bussen afleveres andetsteds, slutter arbejdstiden eventuelt senere, jf. stk. 6, om vejlængdegodtgørelse og stk. 7 om transporttid.

For dispositionsvagter regnes arbejdstiden fra vagtens begyndelse til vagtens ophør.

Stk. 5.
Den planmæssige arbejdstid, heri ikke i beregnet dispositionstid og transporttid efter stk. 7, må kun ved lokal aftale overstige 8 timer og 24 minutter i et enkelt døgn og skal være samlet indenfor 13 timer.

Stk. 6.
Alle vagter skal starte og slutte samme sted. Eventuel transporttid indlægges således i arbejdstiden.

Stk. 7. Transporttid
Transporttid ydes efter en lokalt aftalt skala, hvis vagten begynder eller slutter på et andet driftsområde. Transporttiden er arbejdstid. Tilsvarende gælder, hvis der overtages eller afleveres busser udenfor liniens normale afløsningssted.

Den del af transporttiden, der sammenlagt med vagten overstiger den tid, der er nævnt i stk. 5, medregnes ikke i arbejdstidsregnskabet, men opspares til frihed.

Stk. 8.
Det tilstræbes, at ingen planmæssig arbejdsperiode på bussen overstiger 3 timer. Hvis arbejdsperioden er over 2 timer og 55 minutter, skal den eventuelle efterfølgende pause være på mindst 15 minutter.

FOA/TF er indforstået med at se fleksibelt på anvendelsen af 3-timers reglen.

For så vidt angår afvigelser fra 3- timers reglen – eksisterende drift – kan disse aftales lokalt med tillidsrepræsentanten under hensyn til følgende:

- vagtens længde
- myldretid
- udligningsophold
- liniens karakter
- pauseplacering

Stk. 9.

Personalekøreplanerne skal udleveres til TF hurtigst muligt efter udarbejdelsen, dog senest 3 uger før ikrafttræden, med mindre der foreligger en ekstraordinær situation.

Stk. 10.
Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Stk. 11. Opstartsttid
Ved udkørsel fra anlæg ved vagtens begyndelse gives 3 minutter i opstartstid som indlægges i arbejdstiden.

§ 2a. 2 korte vagter pr. dag (C- vagter)

Det aftales, at chauffører kan køre 2 korte vagter pr. dag. (C-vagter)
Chauffører kan ansættes specielt til kørsel af 2 korte vagter pr. dag.

§ 3. Korte vagter i turnusperioder

Stk. 1.
Samtlige chauffører tilskrives løbende 7,5 dag pr. år (svarende til 55½ time). Disse dage afvikles – såfremt dette er muligt – på korte vagter, alternativt som reguleringsfrihed. Der må maksimalt optræde 5 korte vagter på en 16 ugers turnus (samme forhold for turnus med anden løbetid).

Stk. 2.
En kort vagt defineres som en vagt med en arbejdstid på mindre end 6 timer. Såfremt der optræder yderligere korte vagter, afregnes disse med 6 timer.

Stk. 3.
En kort vagt beregnes som 7 timer og 24 minutter i forbindelse med opgørelsen af den gennemsnitlige arbejdstid i en turnusperiode. Differencen mellem 7 timer og 24 minutter og den faktisk præsterede arbejdstid fratrækkes reguleringsfrihedssaldoen.

Stk. 4.
ARRIVA Skandinavien A/S kan tilrettelægge driften ud fra princippet om 16 uger turnus. Planudvalget arbejder med et finde metoder, der kan tilgodese mere fleksible turnusser. Udviklingen af disse metoder kan fordre, at ARRIVA Skandinavien A/S – når dette af hensyn til stabiliteten er muligt – udvikler de teknologiske planlægningsværktøjer (TR-systemerne).

§ 4. Pauser

Stk. 1.
For vagter over 4 timer medregnes en spisepause på mindst 30 minutter og en kaffepause på mindst 15 minutter i arbejdstiden

Stk. 2.

For vagter under 4 timer medregnes én udelt pause på mindst 25 minutter.

Stk. 3.
Er det planteknisk fordelagtigt ikke at indlægge pauserne i vagten, tillægges vagten den manglende pause.

Vagter over 7 timer og 24 minutter må ikke tillægges spisepauser og vagter på over 8 timer må ikke tillægges pauser.

Stk. 4.
Hvis vagten helt eller delvist er disponibel, påhviler det ARRIVA Skandinavien A/S at sørge for, at chaufføren i løbet af vagten får spise- og kaffepause. Hvis dette ikke er muligt, lægges pauserne efter vagten.

Stk. 5.
Det antal minutter, som pauserne i stk. 1 overstiger 45 minutter, medregnes ikke i den daglige arbejdstid, dog medregnes det antal minutter, pauserne overstiger 60 minutter. Det ikke medregnede korrigeres i vagtens sluttid.

§ 5. Løn

Stk. 1.
Fuldtidsbeskæftigede chauffører aflønnes i henhold til gældende lønblad.

Stk. 2.
Oprykning til nyt løntrin finder sted efter 2 års beskæftigelse på hvert løntrin. Trin 5 er dog 1-årigt. Lønnen på de enkelte løntrin består af nettotimelønnen pr. 28. februar 2007 tillagt de aftalte stigninger. I overenskomstperioden er aftalt følgende stigninger i lønsatser:

Grundløn:
Pr. 1. marts 2007 kr. 3,50 pr. time
Pr. 1. marts 2007 kr. 3,00 pr. time
Pr. 1. marts 2007 kr. 3,00 pr. time

Stk. 3.
Chaufførtillæg :
Tillægget udgør pr. 1. marts 2007 kr.1,65 pr. time
Tillægget forhøjes pr. 1. marts 2008 med kr.1,65 pr. time
Tillægget forhøjes pr. 1. marts 2009 med kr.1,65 pr. time

Stk. 4.
Erhvervsuddannelsestillæg:
Medarbejdere der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis til rute- eller buschauffør får med virkning fra
1. marts 2007 et tillæg på kr. 3,00 pr. time.
Tillægget forhøjes pr. 1. marts 2008 med kr. 0,50 pr. time

Tillægget forhøjes pr. 1. marts 2009 med kr. 0,50 pr. time

Stk. 5.
Endvidere udbetales et TF-tillæg der udgør følgende:

Pr. 1. juli 2006	kr. 673,00 pr. måned
Pr. 1. maj 2007	kr. 765,19 pr. måned
Pr. 1. maj 2008	Kr. 893,19 pr. måned
Pr. 1. maj 2009	Kr. 988,92 pr. måned

I beløbene er indeholdt særlig opsparing jf. stk. 6

Anciennitetstillæg:

Pr. 1. marts 2007 forhøjes med kr. 0,75 pr. time
Pr. 1. marts 2008 forhøjes med kr. 0,75 pr. time
Pr. 1. marts 2009 forhøjes med kr. 0,75 pr. time

Stk. 6.
Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. maj 2007 0,50 % af den ferieberettigede løn.
Pr. 1. maj 2008 udgør opsparingen 1,15 % og pr. 1. maj 2009 udgør opsparingen 1,65 %.
I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing og pensionsbidrag.

Stk. 7.
Lønnen udbetales månedsvis bagud, og Arriva Skandinavien A/S sender en lønspecifikation til chaufføren. Med mindre andet er fastsat nedenfor, udbetales tillæg og eventuelt overarbejde i måneden efter optjeningen.

Stk. 8.
Ved ansættelse skal der tillægges anciennitet for dokumenteret forudgående beskæftigelse som rutebil/bybuschauffør. Sådan forudgående beskæftigelse kan medregnes indtil 6 år, således at chaufføren højst har krav på indplacering i løntrin 5. Arbejdsgiveren kan tillægge yderligere anciennitet ud over 6 år.

Stk. 9.
Chauffører, der antages hos samme arbejdsgiver efter at være fratrådt eller være blevet afskediget, får den ved arbejdsophøret opnåede anciennitet medregnet ved beregning af lønnen, såfremt fratrædelsen/afskedigelsen skyldes sygdom eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 10 Lønsystemer
Der kan i perioden optages forhandlinger om belønningssystemer i forbindelse med omkostningsreduktioner og miljøinitiativer.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1.
Forsinkelser, der ikke kan bebrejdes chaufføren og som medfører mere end 10 minutters for sen sluttid på busanlæg eller overtagelsessted, beregnes som overarbejde.

Stk. 2.
Beordrede ekstrature før eller efter den oprindelig tildelte vagt beregnes som overarbejde. Meddelelse om ekstrature skal så vidt muligt gives dagen forud.

Stk. 3.
Når der på enkelte dage køres efter særkøreplan, beregnes som overarbejde den tid, vagten er længere eller slutter senere end efter den køreplan, der skulle have været kørt efter. Der benyttes en udregning, der er mest fordelagtig for chaufføren.

Stk. 4.
For chauffører på løs tjeneste beregnes som overtid kørsel før eller efter den planmæssige åbnings- eller lukketid ved det driftsområde, hvor vedkommende udfører vagten. Driftsområdets åbnings- og lukketid fastlægges i denne henseende til første ordinære daglinies planmæssige begyndelsestid, henholdsvis sidste ordinære daglinies planmæssige sluttid. Hvis den pågældende tjeneste udføres på en natlinie, regnes driftsområdets lukketid dog som sidste natlinies planmæssige sluttid.

Stk. 5.
Ved tjenesteforandring til chauffører på løs tjeneste, der meddeles efter kl. 16 den forudgående dag, ydes overarbejdstillæg efter § 7 stk. 3 for den tid, arbejdstiden begynder tidligere eller slutter senere end oprindeligt.

Stk. 6.
Al arbejde på fridage beregnes som overarbejde. Der ydes altid betaling for 4 timer – uanset om kørsel finder sted eller ikke.

§ 7. Overarbejdsbetaling

Stk. 1.
Overarbejdsbetaling beregnes på grundlag af chaufførens nettoårsløn divideret med 1924. Overarbejdsbetaling ydes efter chaufførens lønmæssige placering den 1. i en måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 2.
For overarbejde, der ikke godtgøres med frihed, ydes ud over den i stk.1 nævnte timeløn et tillæg på 50 pct. eller 100 pct.

Stk. 3.
Tillægget udgør:

1) På hverdage (bortset fra lørdage) ydes for de første 3 overarbejdstimer, som præsteres efter normal arbejdstids ophør, 50 pct.
2) På lørdage ydes for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres før kl. 12, men efter normal arbejdstids ophør, 50 pct.
3) For andet overarbejde ydes 100 pct.

Stk. 4.
For overarbejde, der godtgøres med frihed, ydes alene de i stk. 2, jf. stk. 3, nævnte tillæg.

Stk. 5.
Overarbejde oprundes til halve og hele timer.

Stk. 6.
For chauffører på rammeturnus foretages der hver måned en sammentælling af vagterne de enkelte dage. Hvis sammentællingen viser, at chaufføren har arbejdet mere end den gennemsnitlige daglige arbejdstid x antallet af arbejdsdage, tilskrives den overskydende tid afspadseringsregnskabet, idet der oprundes til halve og hele timer. For chauffører på fast turnus foretages denne opgørelse hver 16 uge.

Der er ikke tale om planlagt overarbejde, såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i en turnusperiode overskrides med indtil 30 minutter (7:30).

§ 8. Afspadsering

Stk. 1.
Nedenstående regler for afspadsering dækker:
- Afspadsering af overarbejde, hvor tillægget løbende er udbetalt
- Afspadsering af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehelligdage, jf. § 11

Stk. 2.
Der er principiel enighed om, at ovennævnte afspadseres. Udbetaling af overarbejde kan kun ske i ekstraordinære situationer. Hvorvidt der er tale om ekstraordinære situationer drøftes med tillidsrepræsentanten.

Antallet af chauffører til at udføre den planmæssige kørsel (d.v.s. kørsel hverdage, lørdage og søndage) skal min. udgøre 1,6 i sommerperioden (maj til september) og 1,5 i vinterperioden (oktober til april) x vagtplanernes antal på hverdage, før der er tale om en ekstraordinær situation.

Stk. 3.
Der afspadseres time for time og i hele dage/vagter. Eventuelle overskydende timer udbetales.

Stk. 4.
Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne.
Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 2 døgns varsel.

Stk. 5.

Ved opsigelse kan afspadsering finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem parterne.

Stk. 6.
Afspadseringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den ugentligt arbejdstid.

§ 9. Tillægsbetalinger

Stk. 1. Ledbustillæg
For kørsel med ledbus ydes der et tillæg på kr. 6,30 pr. planmæssig køretime, jf. køreplanerne. Tillægget oprundes til halve og hele timer pr. dag. Tillægget ydes kun, når kørsel med ledbus finder sted.

Stk. 2. Tillæg for linieindøvning
For linieindøvning af chauffører ydes et tillæg på kr. 28,58 pr. dag.Tillægget ydes også for indøvning i billet- og kortsalg.

Stk. 3. Tillæg for instruktion
For instruktion af chauffører i buskørsel, herunder ledbuskørsel (ikke linieindøvning) ydes businstruktører et tillæg på kr. 91,46 pr.dag.

Stk. 4. Forskudttidstillæg
Der ydes et forskudttidstillæg på kr. 20,50 pr. time for arbejde i følgende tidsrum:

Mandag – lørdage	kl. 17-06
Søn- og helligdage	kl. 00-24
Juleaftensdag	kl. 16-24
Grundlovsdag	kl. 12-24
1. maj	kl. 00-24

Pr. 1. marts 2008 udgør ovennævnte tillæg kr. 20,90 pr. time og
Pr. 1. marts 2009 udgør ovennævnte tillæg kr. 21,30 pr. time.

Forskudttidstillæg ydes ikke samtidig med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Weekendtillæg
Der ydes weekendtillæg på kr. 24,10 pr. time, for arbejde i følgende tidsrum:

Lørdage	kl. 14-24
Søn- og helligdage	kl. 00-24
Mandage	kl. 00-04
Grundlovsdag	kl. 12-24
1. maj	kl. 00-24

Såfremt chauffører udfører tjeneste på lørdage før kl. 14 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere udføres efter kl. 14, ydes weekendtillæg for hele tjenesten kr. 24,10 pr. time. Såfremt chauffører udfører tjeneste på mandage inden kl. 6 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der begyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes weekendtillæg efter ovennævnte sats for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 6.

Weekendtillæg ydes ikke samtidig med overarbejdsbetaling.

Stk. 6. Tillæg for C-vagter
Der ydes et tillæg på kr. 23,68 pr. dag for kørsel af 2 korte vagter (C-vagter)

Pr.1. marts 2008 udgør ovennævnte tillæg kr. 24, 68 pr. dag og
Pr.1. marts 2009 udgør ovennævnte tillæg kr. 25,68 pr. dag

§ 10. Pension
Arbejdsgiveren betaler efter 2 måneders uafbrudt ansættelse 12 pct. af den i § 5, stk. 1+5 nævnte løn til en pensionsordning i PenSam. Indbetaling af pensionsbidraget sker samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 2.
Medarbejderen kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetalinger af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændringer af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske en gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende.

§ 11. Frihed m.v.

Stk. 1.
Fra arbejdstidens ophør til arbejdstidens begyndelse næste dag skal der være mindst 11 timer. Regnes indenfor et døgn.

Stk. 2.
Ved beregningen af de 11 timer i stk. 1, regnes transporttid som arbejdstid.

Stk. 3.
Chaufføren har ret til gennemsnitlig 2 ugentlige fridage.

Chaufføren har fri hver anden weekend med undtagelse af hver 16. lørdag. Undtagelse herfra skal aftales med TF´s bestyrelse, såfremt Movia´s planlægning tilsiger dette.

Stk. 4.

Fridagslængden er mindst 35 timer på enkeltstående fridage og 24 timer for efterfølgende sammenhængende fridage. Fridagen regnes fra arbejdstidens planmæssige ophør til planmæssig begyndelsestid efter fridagen. Ved lokal aftale kan bestemmelsen fraviges.

Stk. 5
For hver vagt påbegyndt fra kl. 12 eller senere ydes der for arbejdstid indtil 4 timer en kompensation på 18 minutter og for arbejdstid ud over 4 timer en kompensation på 36 minutter. Den opsparede kompensation tildeles således, at 2/3 af denne fortsat opspares til frihed mens 1/3 udbetales som et tillæg til den enkelte i forhold til dennes månedslønsats.

Den del af tiden der opspares til frihed sammenlægges og afvikles ved tildeling af hele fridage.

Stk. 6.
Chaufføren har ret til frihed på søgnehelligdage, (grundlovsdag fra kl. 12 og 1. maj betragtes som søgnehelligdage) eller ret til erstatning herfor i form af anden frihed.

Stk. 7.
Til chauffører, der er fyldt 55 år, ydes 5 årlige fridage.

Stk. 8.
Chaufføren skal arbejde på fridage, når Arriva Skandinavien under ekstraordinære forhold forlanger det. Dette kan dog kun ske én gang hver 30. dag, og det skal varsles senest kl. 16 andendagen før fridagen.

Stk. 9.
Ved lokal aftale kan der herudover foretages fridagskøb på frivillig basis.

Stk. 10.
Afvikling af tilgodehavende frihed sker efter aftale med chaufføren, se dog § 8, stk.4.

Stk. 11.
Antallet af fridage opgøres på årsbasis generelt for samtlige fuldtidsbeskæftigede chauffører, der således alle får det samme antal fridage.

Det årlige antal fridage inklusive 10½ fridag efter stk. 6 og 7½ fridag til korte vagter udgør 122 dage. Fridagsantallet omfatter ikke fridage efter stk. 5 og 7.

Såfremt der ved kommende overenskomstfornyelser sker generelle ændringer af regler for arbejdstid og fridage m.v. ændres forannævnte 122 fridage kun, hvis ændringerne medfører et højere antal fridage for det øvrige overenskomstområde.

Stk. 12.
Tjeneste på fridage skal i videst muligt omfang afspadseres. Dette gælder såvel timer som overarbejdstillæg. Overarbejdstillæg konverteres til frihed, jf. § 7, stk. 3, vedrørende regler om overarbejde.

§ 12. Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med driften.

I det omfang driften tillader, kan chaufføren efter eget ønske holde fri uden løn.

Der skal i overenskomstperioden ske drøftelser af arbejdstilrettelæggelsen, herunder at mulighed for frihed uden løn kan garanteres ved særlige aftalte situationer.

§ 13. Feriefridage

Stk. 1.
Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt.

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Medarbejderne holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 2.
Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i stk. 2 nævnte feriefridage i hvert ferieår.
Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

§ 14. Ferie

Ferieloven er gældende.
På virksomheden kan der med den enkelte medarbejder omfattet af denne overenskomst indgås aftale om ferieoverførsel efter reglerne i Ferieloven. Der kan indgås aftale om placeringen af ferie svarende til det overførte antal feriedage. Med mindre andet aftales om afvikling, placeres overført ferie som restferie.

§ 15. Uddannelsesfond

Til den af DA og LO etablerede uddannelsesfond betaler arbejdsgiveren 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra 1. januar 2008 forhøjes dette bidrag til 31,0 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 16. Sygdom
Stk. 1.
Chauffører får løn under sygdom efter reglerne i funktionærloven.

Stk. 2.
Sygdom skal straks meddeles til driftskontoret. Chaufføren må sørge for, at driftskontoret inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag modtager meddelelsen, med mindre særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 3.
Sygdommen skal på forlangende dokumenteres. Dokumentationen vil som hovedregel bestå i en af chaufføren underskrevet sygemeldingsblanket indeholdende oplysninger om arbejdsudygtighed på grund af sygdom, og om sygdommen forventes at blive af kortere eller længere varighed.

Stk. 4.
Lægeattest bør normalt kun forlanges anvendt til dokumentation, hvis chaufførens sygemeldingers antal og/eller karakter taler derfor. Attesten betales af Arriva Skandinavien. Ved fravær under 4 dage kræves en skriftlig anmodning fra Arriva Skandinavien til lægen om udstedelse af attesten.

Varighedsattest kan forlanges efter 14 dages sygdom og betales af Arriva Skandinavien.

§ 17. Graviditet, barsel, adoption

Fravær i forbindelse med barsel.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (Barselsloven) er gældende.

1. **Graviditetsundersøgelser.**

En kvindelig ansat har ret til sædvanlig løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fravær er foreneligt med forholdet på tjenestestedet.

2. **Graviditetsorlov med sædvanlig løn.**

En kvindelig ansat har ret til fravær efter reglerne i Barselsloven, dog således at der er ret til fravær fra arbejdspladsen med sædvanlig løn fra det tidspunkt hvor det skønnes at være 8 uger til fødslen.

3. **Barselsorlov med sædvanlig løn.**

En kvindelig ansat har ret til fravær med sædvanlig løn indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen. Der er pligt til fravær i de første 2 uger.

4. Fædreorlov med sædvanlig løn.

En mandlig ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren placere inden for de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Fraværet skal tages i en sammenhængende periode.

5. **Forældreorlov med sædvanlig løn.**

I umiddelbar tilknytning til de 14 ugers barselsorlov har den ansatte forælder ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Det er en betingelse for at være fraværende med sædvanlig løn at arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion.

6. **Forældreorlov uden ret til sædvanlig løn.**

Efter udløbet af de 24 uger efter fødslen har begge forældre ret til yderligere fravær jf. Barselsloven i indtil 22 uger (kan forlænges til 36 uger mod en tilsvarende reduktion i dagpengene).

7. Forældreorlov til faderen uden ret til sædvanlig løn.

Faderen har ret til at placere en del af sin forældreorlov samtidig med moderen i de første 14 uger efter fødslen. I disse tilfælde er der alene ret til dagpenge.

8. Barns indlæggelse.

For en ansat, der har ret til fravær med sædvanlig løn, efter Stk. 3 og Stk. 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 24 uger efter fødselen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.
Genoptages arbejdet under barnets indlæggelse, har den ansatte ret til fravær med sædvanlig løn når barnet bliver udskrevet og da i den periode der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

9. **Betingelse for retten til sædvanlig løn.**

Retten til løn før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Retten til løn ophører endvidere, hvis den ansatte i fraværsperioden efter fødslen ved beskæftigelse, modtagelse af undervisning eller på anden måde foranlediger, at retten til barselsdagpenge, i henhold til barselsloven bortfalder.

10. Indtræden i den andens ret til barselsorlov.

Når ganske særlige omstændigheder taler for det (alvorlig sygdom/død), kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn.

11. Varsler.

Varslerne i henhold til Barselsloven er gældende.

Moderen:
En kvindelig lønmodtager skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrette arbejdsgiveren herom. Samtidig skal hun underrette arbejdsgiveren om hvorvidt hun ønsker at udnytte retten til fravær 8 uger før forventet fødsel.
En kvindelig lønmodtager skal senest 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om hvornår hun genoptager arbejdet. Samtidig skal hun underrette arbejdsgiveren om påbegyndelse og afslutning af et eventuelt senere fravær.

Faderen:
En mandlig lønmodtager skal underrette sin arbejdsgiver senest 4 uger før han påregner at påbegynde en fædreorlov. Tidspunktet beregnes ud fra barnets forventede fødsel og påregnes rettidigt givet såfremt fristen ikke er overholdt grundet tidligere fødsel.
En mandlig lønmodtager skal senest 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om hvornår eventuelt fravær grundet forældreorlov ønskes placeret.

12. Adoption.

Hver adoptant har ret til 4 ugers fravær med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.

En ansat, der har ret til dagpenge under fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 24 uger fra modtagelse af barnet. Retten kan kun benyttes af den ene af adoptanterne og er betinget af at arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion.

13. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
pr. 1. juli 2007	5,00 / 780,00	2,50 / 390,00	7,50 / 1.170,00
pr. 1. juli 2008	5,20 / 820,00	2,60 / 410,00	7,80 / 1.230,00
pr. 1. juli 2009	5,50 / 890,00	2,75 / 445,00	8,25 / 1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Bestemmelsen træder i kraft d. 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

§ 18. Barns første sygedag
Der betales frihed ved barns første sygedag til hjemmeværende barn under 12 år under følgende betingelser:

1. at friheden er nødvendig
2. kun en af forældrene
3. kun ét kalenderdøgn
4. betaling sker efter reglerne om løn under sygdom
5. ved misbrug kan retten inddrages for den enkelte medarbejder

§ 19. Børns hospitalsindlæggelse
Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommune tilfalder virksomheden.

§ 20. Værnepligt
Under chauffører indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 21. Efterløn til chaufførens efterladte
Der ydes chauffører efterladte efterindtægt efter funktionærlovens § 8.

§ 22. Deltidsbeskæftigelse
Stk. 1.
Der kan antages chauffører til deltidsarbejde under forudsætning af, at de ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed.

Antallet af fuldtidsbeskæftigede chauffører må normalt ikke reduceres i forbindelse med etablering af deltidsarbejde.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte chauffører skal udgøre mindst 15 og højst 30 timer. Aflønning af deltidsansatte sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes disse chauffører nogen form for lønmæssig kompensation, fordi deres arbejdstid er kortere end den normale.

Ved ansættelse af deltidschauffører udarbejdes en ansættelseskontrakt, hvoraf vedkommendes ansættelsesform fremgår. Hvis arbejdstiden strækker sig ind i de overenskomstmæssige forskudte tidsperioder, betales de i overenskomsten fastsatte tillæg.

Overarbejde ydes kun til deltidsbeskæftigede chauffører for arbejde, der rækker ud over den til enhver tid normerede fuldtidsansattes arbejdstid.

Parterne er i øvrigt enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsarbejde kun undtagelsesvis bør finde sted.

§ 3 finder ikke anvendelse for deltidsbeskæftigede.

Stk. 2.
Antallet af deltidsbeskæftigede chauffører kan udgøre 270.

Stk. 3.
Fridage for 55-årige efter § 11, stk. 7 beregnes forholdsmæssigt til deltidsansatte.

Stk. 4.
Det for fuldtidsansatte aftalte TF-tillæg beregnes forholdsmæssigt til deltidsansatte.

Stk. 5.
Hidtidig aftale om varsling af arbejdstid for deltidsansatte er gældende.

Stk. 6.
Kompensation for korthold efter § 3, stk. 1 beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Stk. 7.
Parterne har indgået aftale om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, jf. vedlagte protokollat.

§ 23. Timelønnede chauffører
Stk. 1.
Ved timelønnede chauffører forstås medarbejdere, som gennemsnitligt har en arbejdstid på under 15 timer om ugen inden for 4 uger. Brugen af timelønnede må ikke overstige 15 årsværk, hvoraf de 5 årsværk kun må anvendes på lørdage. Der foretages en årlig rapportering til TF vedrørende brugen af de 5 årsværk i forhold til den samlede anvendelse.

For timelønnede chauffører gælder kun de bestemmelser der fremgår af § 23.

Stk. 2.

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og nattjeneste som 1/1820 af den til den pågældende anciennitet svarende nettoårsløn.

Stk. 3.
Bestemmelser om arbejdstid m.v. efter § 2, § 2a, § 4, § 6 og § 7 gælder for timelønnede.

Stk. 4.
Bestemmelserne vedrørende tillægsbetaling efter § 9 er gældende for timelønnede.

Stk. 5.
Til timelønnede henlægges et beløb svarende til 3,5 pct. af den ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 6.
For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet. Opsigelse skal ske senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde sygedagpenge efter Lov om sygedagpenge.

§ 24. Byttebørs
Der oprettes en byttebørs med henblik på at sikre chaufførerne adgang til vagtbytte/fridagsbytte.
Den praktiske tilrettelæggelse heraf aftales i Planudvalget.

§ 25. Uniform
Der ydes chaufføren uniform i overensstemmelse med Arriva Skandinaviens uniformsreglement.

§ 26. Fornyelse af kørekort
Fornyelse af kørekort og lægeundersøgelse betales af Arriva Skandinavien, ligesom der gives chaufføren én fridag til lægebesøg m.v. i forbindelse med kørekortfornyelsen.

§ 27. Ansættelsesbeviser
Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om ansættelsesforholdet er gældende.

§ 28. Anden beskæftigelse

Stk. 1.
Chauffører kan udover kørsel, i begrænset omfang beskæftiges med rengøring af busser samt garage- og værkstedsarbejde.

Stk. 2.
Fuldtidsbeskæftigede chauffører må ikke uden for tjenestetiden beskæftige sig med erhvervsmæssigt arbejde. Ved erhvervsmæssigt arbejde forstås ikke fritidsbeskæftigelse, som f.eks. fritidsundervisning, hverv i bestyrelser og lignende.

§ 29. Opsigelse

Stk. 1.
Opsigelse fra arbejdsgiverside skal ske med mindst 14 dages varsel i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse fra lønmodtagerside skal ske med mindst 14 dages varsel i de første 12 måneders ansættelse. Efter et års ansættelse gælder reglerne om opsigelsesvarsler i funktionærloven, herunder reglerne om fratrædelsesgodtgørelse i funktionærlovens § 2a, og med ansættelsesanciennitet fra ansættelsesdagen.

Stk.2
I forbindelse med opsigelse på grund af sygdom kan det forkortede opsigelsesvarsel i funktionærlovens § 5, stk. 2 ikke anvendes, hvis samtlige 120 dages sygefravær udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten.

Forkortet varsel efter 120 dages sygdom kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Arriva Skandinavien kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Stk.3
Uoverensstemmelser vedrørende opsigelser behandles efter reglerne i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 30. Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1.
Medarbejderne vælger af deres midte tillidsrepræsentanter.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2.
Valg
Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere på virksomheden. Kandidater til valget som tillidsrepræsentant skal have mindst 1 års uafbrudt anciennitet på den pågældende arbejdsplads og hos denne arbejdsgiver.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal op blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af FOA og af dette forbund meddelt Arriva Skandinavien. FOA giver tilsagn om, at chauffører der således er valgt til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud herfor har deltaget i eller gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter hurtigst

muligt gennemgår en sådan uddannelse. Arriva Skandinavien giver tilsagn om at medvirke til, at den således nyvalgte får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 3.
Opgaver
Tillidsrepræsentantens opgaver er at varetage kollegernes interesser i forholdet til arbejdsgiveren. Samtidig er tillidsrepræsentanten den naturlige kontaktperson til den faglige organisation.

Såfremt der opstår en fagretslig uenighed, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at indlede drøftelse med arbejdsgiveren eller denne repræsentant. Bliver spørgsmålet ikke løst tilfredsstillende ved arbejdsgiverens afgørelse, er det tillidsrepræsentanten, der kan indbringe spørgsmålet for sin egen organisation.

Overenskomstparterne understreger, at det er tillidsrepræsentantens og dennes arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret. I virksomheden kan der med samarbejdsudvalgets mellemkomst udarbejdes instruks for tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser.

Udarbejdelsen af instruksen skal ske med hensyntagen til at det påhviler både arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentanterne den opgave både overfor organisationen og arbejdsgiver, at gøre deres bedste for at vedligeholde og aktivt fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. Herunder tillige for overholdelse af indgåede aftaler.

Tillidsrepræsentantens skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejdstid.

Såfremt tillidsrepræsentanten finder, at det er nødvendigt for at opfylde sine forpligtelser som sådan, at denne må forlade arbejdsstedet i arbejdstiden, skal der forud træffes aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant herom. Hvis arbejdsgiveren anmoder tillidsrepræsentanten om at udføre funktioner, der angår virksomheden og medarbejderne på virksomheden i egenskab af tillidsrepræsentant, skal denne for den tid der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for den sidste fulde lønperiode.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinier.

Hvis arbejdstagerne på et arbejdssted, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 4.
Afskedigelse
Såfremt en tillidsrepræsentant ønskes afskediget, skal dette fra arbejdsgiverside begrundes i tvingende årsager. Virksomheden er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 5 måneder. Såfremt en tillidsmand har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, forlænges dette varsel til 6 måneders opsigelsesvarsel.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har indtil 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomhedens side krav på en forlængelse af overenskomstens opsigelsesvarsler med 8 uger.

Ovenstående opsigelsesfrister, der forlænger overenskomstens normale varsel for chaufføren bortfalder i forbindelse med afskedigelse der sker på grund af arbejdsmangel.

Stk. 5.
Procedure ved afskedigelse
Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes indenfor varselsperioden, og forinden FOA har haft mulighed for at få gjort afskedigelsens berettigelse til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb. Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsrepræsentantens afskedigelse og størrelsen af den til ham evt. tilkomne erstatning afgøres endelig ved fagretlig behandling.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over løn for varselsperioden pligtig til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne.

Denne erstatning er endelig.

§ 31. Tryghedsaftale

Arriva Skandinavien tilbyder tryghed i ansættelsen, således at forstå, at Arriva Skandinavien garanterer, at ingen chauffør, som er omfattet af denne overenskomst, vil blive afskediget grundet effektivisering eller driftsomlægninger.

Ved tryghed i ansættelsen skal forstås:

Tilbud om ansættelse som chauffør i Arriva Skandinavien uden hensyn til under hvilken overenskomst beskæftigelsen tilbydes.

Tryghedsgarantien omfatter ikke personalereduktion grundet licitation.

§ 32. Uddannelse

Stk. 1. Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA). Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 16, 5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 2. Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder, og der gives under samme konditioner en ret til at deltage i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 16, 5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Der kan dog ydes løn, der svarer til 85 % af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" - Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne mulighed, at HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret i maximalt 3 år (6 uger efter 3 år) på den måde, at medarbejderen overfor virksomheden før afslutningen af et beskæftigelsesår markerer, at han/hun ønsker at overføre sin uddannelsesrettighed eller dele heraf.

Stk. 4. Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/ uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale FOA-afdeling.

Stk. 5
Efter endt uddannelsestid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet.

Stk.6. Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Uddannelse uden for normal arbejdstid, hvor medarbejderen skriftligt inviteres til at deltage, men ikke pålægges det, udløser ikke løn.

Stk.7. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsestilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

§ 33. Kompetencefond
Virksomheden indbetaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til kr. 260,- kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,-. Der henvises til bilag B optrykt i overenskomsten.

§ 34. Hovedaftaleforhold
Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

§ 35. Forsøgsordning vedrørende incitamentsaftale om skader
Der indgås en lokalaftale gældende for anlæg Ryvang omhandlende en incitamentsaftale om skader svarende til den model der praktiseres på andre af virksomhedens anlæg (omhandler dog ikke sygefravær). Lokalaftalen får karakter af en lokal forsøgsordning, der kan opsiges til bortfald af virksomheden med tre måneders varsel, dog tidligst til overenskomstens udløbsdato.

§ 36. Gyldighedsperiode
Stk. 1.
Overenskomsten gælder – hvor intet andet er anført – fra 1.marts 2007 til udgangen af februar 2010. Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneder til en 1. marts dog tidligst 1. marts 2010.

Stk. 2.
Såfremt parterne i overenskomstperioden er enige herom, kan overenskomstens indhold og periode forhandles.

Note: Bestemmelsen er bl.a. indført med henblik på, at der opstår en situation, hvor der etableres en fælles overenskomst for alle HT-chauffører.

København den 29. marts 2007

FAG og Arbejde
Sign. Reiner Burgwald

Arriva Skandinavien A/S
Sign. Henning Nellemann

Bilag A

Protokollat om implementering af direktiv om deltidsansatte

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

FOA og ARRIVA Danmark A/S er enige om, at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod direktivets bestemmelser.

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

Ved en deltidsansat forstår overenskomstparterne en chauffør med en ugentlig arbejdstid efter reglerne herom i overenskomstens § 22.
Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstår parterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end 1. maj 2002. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

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

København den 30. april 2001

Forbundet af Offentlig Ansatte
Sign. Dennis Kristensen/Reiner Burgwald

ARRIVA Danmark A/S
Sign. Henning Nellemann

Bilag B

Lønblad for overenskomsten mellem FOA og Arriva Skandinavien (TF)
Gældende fra 1.marts 2007

Trin	2	3	4	5	6	7	8
Månedsløn, netto	20.040,99	20.607,00	20.858,40	21.118,87	21.691,50	21.937,93	22.193,01
Løn pr. time	125,00	128,53	130,09	131,72	135,29	136,83	138,42
Pensionsbidrag	2.485,68	2.553,60	2.583,77	2.615,02	2.683,74	2.713,31	2.743,92
Pensionsbidrag fra 1. maj 2007	2.496,74	2.564,66	2.594,83	2.626,09	2.694,80	2.724,37	2.754,98

TF-tillæg	673,00
(TF-tillæg pr. 1.maj 2007)	765,19
Chaufførtillæg, (1,65 pr. time)	264,54

Tillæg, der er fælles for alle løntrin:	
Forskudttid alle dage 17 -6, pr. time	20,50
Forskudttid søn- og helligdage 6-17, pr. ti	20,50
Weekendgodtgørelse, pr. time	
fra lørdag kl. 14 - mandag kl. 04 (06)	24,10
C-vagtstillæg, pr. vagt	23,68
Ledbustillæg, pr. eff. køretime	6,30
Linieindøvelse, pr. dag	28,58
Businstruktør, pr. dag	91,46
Faglært tillæg, pr. time	3,00

Lønblad for overenskomsten mellem FOA og Arriva Skandinavien (TF)
Gældende fra 1.marts 2008

Trin	2	3	4	5	6	7	8
Månedsløn, netto	20.521,99	21.208,25	21.459,65	21.720,12	22.292,75	22.539,18	22.794,26
Løn pr. time	128,00	132,28	133,84	135,47	139,04	140,58	142,17
Pensionsbidrag	2.554,46	2.636,81	2.666,98	2.698,24	2.766,95	2.796,52	2.827,13
Pensionsbidrag fra 1. maj 2008	2.569,82	2.652,17	2.682,34	2.713,60	2.782,31	2.811,88	2.842,49
TF-tillæg	765,19						
(TF-tillæg pr. 1.maj 2008)	893,19						
Chaufførtillæg, (3,30 pr. time)	529,09						
Tillæg, der er fælles for alle løntrin:							
Forskudttid alle dage 17 -6, pr. time	20,90						
Forskudttid søn- og helligdage 6-17, pr. ti	20,90						
Weekendgodtgørelse, pr. time							
fra lørdag kl. 14 - mandag kl. 04 (06)	24,10						
C-vagtstillæg, pr. vagt	24,68						
Ledbustillæg, pr. eff. køretime	6,30						
Linieindøvelse, pr. dag	28,58						
Businstruktør, pr. dag	91,46						
Faglært tillæg, pr. time	3,50						

Lønblad for overenskomsten mellem FOA og Arriva Skandinavien (TF)
Gældende fra 1.marts 2009

Trin	2	3	4	5	6	7	8
Månedsløn, netto	21.002,99	21.809,50	22.060,90	22.321,37	22.894,00	23.140,43	23.395,51
Løn pr. time	131,00	136,03	137,59	139,22	142,79	144,33	145,92
Pensionsbidrag	2.627,54	2.724,32	2.754,49	2.785,75	2.854,46	2.884,03	2.914,64
Pensionsbidrag fra 1. maj 2009	2.640,43	2.737,21	2.767,38	2.798,64	2.867,35	2.896,93	2.927,54
TF-tillæg	893,19						
(TF-tillæg pr. 1.maj 2009)	1.000,62						
Chaufførtillæg, (4,95 pr. time)	793,63						
Tillæg, der er fælles for alle løntrin:							
Forskudttid alle dage 17 -6, pr. time	21,30						
Forskudttid søn- og helligdage 6-17, pr. ti	21,30						
Weekendgodtgørelse, pr. time							
fra lørdag kl. 14 - mandag kl. 04 (06)	24,10						
C-vagtstillæg, pr. vagt	25,68						
Ledbustillæg, pr. eff. køretime	6,30						
Linieindøvelse, pr. dag	28,58						
Businstruktør, pr. dag	91,46						
Faglært tillæg, pr. time	4,00						

Bilag C

PROTOKOLLAT

om

kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Den mellem parterne indgåede kompetenceudviklingsfond **Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse af midler og aktiviteter som virksomhederne allerede i dag afsætter efter overenskomstens bestemmelser om "aftalte uddannelsesaktiviteter" (§ 32).

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til uddannelse udbygges, så der gives ret til, at den enkelte medarbejder kan blive kompetenceafklaret – fagligt og i forhold til læse-, skrive- og regnekompetencer, herunder fx dansk for indvandrere - og deltage i selvvalgt uddannelse.

- Udgangspunktet for denne kompetenceafklaring vil være en plan for medarbejderens udvikling til faglært niveau – hvis et sådant findes - inden for overenskomsternes dækningsområde.
- Hvis en sådan plan rækker ud over aktuelt jobområde for den enkelte medarbejder, vil der kunne gives frihed til disse uddannelseselementer efter reglerne om "selvvalgt uddannelse" i overenskomsterne.

3. Økonomisk grundlag

Virksomhederne indbetaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 260 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr.

Beløbet kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens dækningsområde.

Opkrævningerne til fonden foreslås forestået af PensionDanmark.

4. Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i det foregående afsnit opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som en bestyrelse udarbejder inden den 1. oktober 2007.
Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejderes og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra HTS og 3F, som nedsættes umiddelbart efter overenskomsternes godkendelse.

5. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem HTS og 3F, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Medarbejdere og uddannelsesudvalg kan tidligst ansøge om midler til aktiviteter, der påbegyndes efter 1. januar 2009.

6. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles til følgende aktiviteter og efter følgende retningslinjer:

- Individuel kompetenceafklaring – faglig: Plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau indenfor overenskomsternes dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og "poseopfyldning" til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 16). Afklaringen kan ske på anden måde end AMU –

bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske "poseopfyldning".

- Individuel Kompetenceafklaring – alment: Test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau – samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejder(e), herunder også tiltag, der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og "poseopfyldning" til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 32). Afklaringen og genopretningen kan ske på anden måde end AMU, fx FVU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske "poseopfyldning"
- Uddannelse efter reglen om selvvalgt uddannelse i øvrigt (fx ud over faglært niveau), vil i fremtiden kunne støttes med dels et tilskud til kursusgebyr, -materialer og transportudgifter svarende til niveauet ved brug af AMU, dels et tilskud fra fonden til dækning af lønmodtagerens løntab til et niveau, der højst udgør 85 % af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" inklusive evt. offentlig godtgørelse. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og "poseopfyldning" til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 85 % af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 32). Varigheden kan maximalt udgøre 2 uger pr. år. Jævnfør dog § 32.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

7. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og FOA og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, med mindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfonds bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret alle "egne midler" kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

8. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem HTS og 3F indgået overenskomst

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under punkt 4 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem HTS og 3F, uden at være medlem af HTS, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra HTS' medlemsvirksomheders midler.

9. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af HTS og 3F efter afslutningen af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Parterne forudsættes at Arriva etablerer egen kompetenceudviklingsfond.

FOA

Arriva Skandinavien A/S

Bilag D

PROTOKOLLAT

om

Førerkort

For medarbejdere, der er ansat på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren erhverver et køretøj med digital tachograf, som skal anvendes, afholder arbejdsgiveren omkostninger ved medarbejderes erhvervelse af førerkort. Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Dog ikke ved fratræden på grund af efterløn og pension.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

I forbindelse med nyansættelse kan arbejdsgiveren kræve som forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen er i besiddelse af førerkort, hvorfor medarbejderen ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

Parterne er enige om, at anbefale, at vedlagte formular, kaldet kvittering for modtagelse af førerkort, anvendes ved de situationer, hvor arbejdsgiveren afholder omkostninger til erhvervelse af førerkort/fornyelse af førerkort.

FOA

Arriva Skandinavien A/S

Bilag til bilag D

Kvittering for modtagelse af førerkort

Undertegnede chauffør_____ har fået udstedt førerkort betalt af arbejdsgiveren med kr. 525,-.

Såfremt chaufføren opsiger sin stilling inden for 6 måneder fra d.d. refunderer chaufføren omkostninger til kortets udstedelse.

Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

, den

_____
Chaufførens underskrift

Bilag E

PROTOKOLLAT

om

pensionsaftale

Der er mellem nedenstående parter enighed om, at lønmodtagere, der er fyldt 65 år, ikke er omfattet af den overenskomstaftalte arbejdsmarkedspension i PenSam, idet de i stedet får det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

Dette protokollat er et supplement til pensionsbestemmelserne i den gældende overenskomst aftalt mellem nedenstående parter og kan kun opsiges og forhandles sammen med denne.

FOA

Arriva Skandinavien A/S