

OVERENSKOMST
mellem FOA og Arriva Skandinavien A/S
for kørselslederfunktioner i Arriva Skandinavien A/S – Aalborg Kommune (Aalborg Bybusser)

1.marts 2007 - 28.februar 2010

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område.....	
§ 2. Ansættelsesbrev.....	
§ 3. Lønforhold.....	
§ 4. Pension.....	
§ 5. Lønudbetaling.....	
§ 6. Arbejdstid.....	
§ 7. Overarbejde/merarbejde.....	
§ 8. Betaling for forskudt tjeneste, rådighedstjeneste m.v.....	
§ 9. Ferie.....	
§ 10. Sygdom.....	
§ 11. Graviditet, barsel, og adoption samt omsorg.....	
§ 12. Værnepligt, efterløn og fratrædelsesgodtgørelse.....	
§ 13. Talsmand.....	
§ 14. Hjemmearbejde og seniorpolitik.....	
§ 15. Børns sygdom.....	
§ 16. Børns hospitalsindlæggelse.....	
§ 17. Opsigelse.....	
§ 18. Godtgørelse ved afsked.....	
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse.....	

§ 1. Overenskomstens Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter kørselslederfunktioner ved Arriva Skandinavien A/S' driftsområde i Aalborg Kommune (Aalborg bybusser).

§ 2. Ansættelsesaftale.

Lov om arbejdsgiverens pligt til, at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

§ 3. Løn.

Pr.1. marts 2007 udgør basislønnen kr. 25.300,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 23.200,-.

Pr. 1. marts 2008 udgør basislønnen kr. 26.300,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 24.200,-.

Pr. 1. marts 2009 udgør basislønnen kr. 27.500,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 25.200,-.

Herudover aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Ved en årlig samtale er virksomheden forpligtet til at drøfte og vurdere medarbejderens løn, ligesom andre ansættelsesvilkår kan tages op til drøftelse ved denne lejlighed.

I vurdering af løn kan der blandt andet tages højde for medarbejderens personlige præstationer, resultater og indsats samt medarbejderens placering i organisationen, herunder særlige funktioner som ikke normalt er forudsat indeholdt i medarbejderens job (eks. funktion som souschef, nye ansvarsområder, økonomiansvar, IT-kompetencer, personaleledelse, placering i organisationen og efter - videreuddannelse).

Lønfastsættelsen fremsendes til Forbundet, der har adgang til at anmode om forhandling hvis forbundet hævder lønnen står i misforhold til den pågældendes funktioner. Hvis forbundet har begæret møde i en sag som nævnt ovenfor, er lønnen først gældende for den enkelte, når virksomheden og forbundet har afholdt møde.

§ 4. Pension.

Stk.1

Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Arriva Skandinavien A/S 9,2 % af den løn der er angivet i § 3.

Endvidere tilbageholder Arriva Skandinavien A/S 4,6 % af lønnen som angivet i § 3 ud af den ansattes løn.

Stk.2

Arriva Skandinavien A/S indbetaler det samlede pensionsbidrag til Pensam.

§ 5. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud på sidste hele bankdag. Der tilsendes den ansatte en lønspecifikation.

§ 6. Arbejdstid.

Stk.1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer, inkl. frokostpause på 30. minutter på arbejdsdage.

Stk.2

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12:00.

§ 7. Overarbejde/merarbejde.

Kørselsledere honoreres ikke for overarbejde.

§ 8. Betaling for rådighedstjeneste m.v.

Stk.1

Kørselsledere, der er ansat efter denne overenskomst, og som pålægges rådighedsvagt honoreres herfor med et fast beløb i henhold til lokale aftale på det enkelte tjenestested.

Stk.2

Kørselsledere ydes befordringsgodtgørelse for benyttelse af egen bil i tjenstlig sammenhæng efter de til enhver tid i virksomheden gældende regler og de af staten fastsatte takster.

§ 9. Ferie.

Ferieloven er gældende for overenskomsten. Det særlige ferietillæg udgør dog 1,5 % og udbetales ved ferieårets start.

Parterne er enige om, at Ferielovens mulighed for overførsel af ferie fra et ferieår til et følgende på denne overenskomst' område kan praktiseres efter aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

§ 9a. Feriefridage.

Der er ret til 5 feriefridage pr. år.

Såfremt kørselslederen ikke er beskæftiget hele året beregnes feriefridagene forholdsmæssigt. Ikke afholdte feriefridage kan overføres til nyt ferieår eller udbetales.

§ 10. Sygdom.

Stk.1

Kørselsledere omfattet af nærværende overenskomst får løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler.

Stk.2

Sygdom skal anmeldes til Arriva Skandinavien A/S straks og inden arbejdstids begyndelse på første sygedag.

Stk.3

Sygdommen skal på forlangende dokumenteres. Dokumentation vil som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet sygemeldingsblanket indeholdende oplysninger om uarbejdsdygtighed 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 den ansattes sygemeldingers antal og/eller karakter taler herfor. Attesten betales af Arriva Skandinavien A/S. Ved fravær under 4 dage kræves en skriftlig anmodning fra Arriva Skandinavien A/S til lægen om udstedelse af attesten.

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

§ 11. Graviditet, og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.

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 fraværperioden 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.

§ 12. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. indkaldelse til aftjening af værnepligt (§6).
2. Efterløn (§8).
3. Fratrædelsesgodtgørelse (§2a).

§ 13. Talsmand.

Kørselslederne kan blandt medlemmerne vælge en person, der fungerer som talsmand overfor virksomhedens øverste ledelse. Denne nyder ikke beskyttelse som tillidsmand, men har ved afskedigelse et opsigelsesvarsel på 3 måneder udover den pågældendes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Talsmanden sikres den fornødne tid til at deltage i tillidsrepræsentantuddannelse.

§ 14. Telehjemmearbejde og seniorpolitik.

Der er mulighed for at etablere tele-hjemmearbejde.

Parterne er enige om, at det vil være hensigtsmæssigt at drøfte seniorpolitik generelt i virksomheden i løbet af overenskomstperioden.

§ 15. Børns sygdom.

Stk.1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk.1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk.3

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 16. Børns hospitalsindlæggelse.

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilgår virksomheden.

§ 17. Opsigelse.

Stk.1

De opsigelsesvarsler, der gælder efter funktionærloven, anvendes når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Der kan dog ikke indgås aftale om opsigelse med forkortet varsel efter 120 sygedage.

Stk. 2

Det påhviler Arriva Skandinavien A/S, at meddele enhver opsigelse til den ansatte og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Meddelelsen til organisationen skal indeholde en begrundelse for opsigelsen.

Stk.3

Skønner FOA at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller Arriva Skandinavien A/S' forhold, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Arriva Skandinavien A/S.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af FOA kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Arriva Skandinavien A/S og 2 af FOA, hvorefter disse i forening vælger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan foretage afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller Arriva Skandinavien A/S' forhold kan det pålægges Arriva Skandinavien A/S' at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges Arriva Skandinavien A/S såfremt den pågældende og Arriva Skandinavien A/S ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet, men som dog ikke kan overstige i alt 12 måneders løn. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk.4

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder kun anvendelse ved opsigelse af ansatte, som har været uafbrudt beskæftiget ved Arriva Skandinavien A/S i den nuværende stilling i mindst 9 måneder før afskedigelsen

Stk.5

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder kun anvendelse ved opsigelse af ansatte som har været uafbrudt beskæftiget ved Arriva Skandinavien A/S i den nuværende stilling i mindst 9 måneder før afskedigelsen.

§ 18. Godtgørelse ved afsked

Opsiges en medarbejder, der er fyldt 50 år og som på fratrædelsestidspunktet ikke er fyldt 65 år og som har været uafbrudt beskæftiget indenfor den aktuelle overenskomsts område i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse.

Stk.1

Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2007.

Stk.2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2010.

København den 24. april 2007



Reiner Burgwald (sign.)

For FOA

Henning Nellesmann (sign.)

For Arriva Skandinavien A/S

