

# **OVERENSKOMST**

**mellem**

**Forbundet af Offentligt Ansatte og Arriva Danmark A/S**

**for**

**kørselslederfunktioner i Arriva Danmark A/S – Aalborg Kommune  
(Aalborg Bybusser)**

**1. marts 2004 - 28. februar 2007**

**Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.**

**Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i marginen.**

**I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.**

## Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens Område .....	4
§ 2. Ansættelsesaftale .....	4
§ 3. Løn. ....	4
§ 4. Pension. ....	4
§ 5. Lønudbetaling. ....	5
§ 6. Arbejdstid. ....	5
§ 7. Overarbejde/merarbejde. ....	5
§ 8. Betaling for rådighedstjeneste m.v. ....	5
§ 9. Ferie. ....	5
§ 9a. Feriefridage. ....	6
§ 10. Sygdom. ....	6
§ 11. Graviditet, og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager. ....	6
§ 12. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse. ....	6
§ 13. Talsmand. ....	7
§ 15. Børns sygdom. ....	7
§ 16. Børns hospitalsindlæggelse. ....	7
§ 17. Opsigelse. ....	8
§ 18. Fritvalsordning .....	9
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse. ....	9

## **§ 1. Overenskomstens Område**

### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter kørselslederfunktioner ved Arriva Danmark 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 2004 udgør basislønnen kr. 23.424,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 21.424,-.

Pr. 1. marts 2005 udgør basislønnen kr. 23.864,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 21.864,-.

Pr. 1. marts 2006 udgør basislønnen kr. 24.288,-. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 22.288,-.

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 Danmark A/S 8 % af den løn der er angivet i § 3.

Pr. 1. juli 2005 forhøjes arbejdsgiverbidraget til 8,6 %.

Pr. 1. juli 2006 forhøjes arbejdsgiverbidraget til 9,2 %.

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

Pr. 1. juli 2005 forhøjes lønmodtagerbidraget til 4,3, %.  
Pr. 1. juli 2006 forhøjes lønmodtagerbidraget til 4,6 %.

*Stk.2*

Arriva Danmark 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 Danmark A/S straks og inden arbejdstids begyndelse på første sygedag.

### *Stk.3*

Sygdommen skal på forlangende dokumenteres. Dokumentationen 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 Danmark A/S. Ved fravær under 4 dage kræves en skriftlig anmodning fra Arriva Danmark A/S til lægen om udstedelse af attesten.

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

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

Den pr. 1. september 1998 gældende aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og af andre familiemæssige årsager er gældende. Dog er reglerne om omsorg ikke gældende.

## **§ 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 Danmark 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 Danmarks A/S' forhold, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Arriva Danmark 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 Danmark 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 Danmark A/S' forhold kan det pålægges Arriva Danmark A/S' at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges Arriva Danmark A/S såfremt den pågældende og Arriva Danmark 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 Danmark 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 Danmark A/S i den nuværende stilling i mindst 9 måneder før afskedigelsen.

## **§ 18. Fritvalgsordning**

Inden udgangen af 1. overenskomstår drøfter overenskomtparterne muligheden for at etablere en ordning, hvorefter medarbejderen frit kan vælge fordelingen af de ovenfor overenskomstaftalte reguleringer i 2. og 3. overenskomstår på henholdsvis løn, pension og frihed.

## **§ 19. Ikrafttræden og opsigelse.**

### *Stk.1*

Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2004.

### *Stk.2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2007.

København den 10. marts 2004.

### **For FOA**

Reiner Burgwald (sign.)

### **For Arriva Danmark A/S**

Henning Nellemann (sign.)