

Overenskomst

Aftale for tjenestemandsansatte chauffører ansat
i MOVIA og tjenestegørende i ARRIVA Danmark A/S
driftsområde i København, KL

**Aftale for tjenestemandsansatte chauffører an-
sat i MOVIA og tjenestegørende i ARRIVA
Danmark A/S driftsområde i København**

KL

FOA - Fag og arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Løn	4
§ 3. Grundløn	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	5
§ 6. Resultatløn	5
§ 7. Supplerende pension	6
§ 8. Frit valg	6
§ 9. ATP	7
§ 10. Arbejdstid	7
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag	7
§ 12. Opsigelse	8
§ 13. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	8
§ 14. Øvrige ansættelsesforhold	8
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse	8

**Bilag A - AFSKRIFT af ”Overenskomst for chauffører ansat i ARRIVA
Danmarks driftsområde i København af den 30. april 2001”**

OVERENSKOMST for chauffører ansat i ARRIVA Danmarks driftsområder i København	10
§ 1. Overenskomstens område	10
§ 2. Arbejdstid	10
§ 2A. 2 korte vagter pr. dag	12
§ 3. Korte vagter i turnusperioder	12
§ 4. Pauser	12
§ 5. Løn	13
§ 6. Overarbejde	13
§ 7. Overarbejdsbetaling	14
§ 8. Afspadsering	15
§ 9. Tillægsbetalinger	15
§ 10. Pension	16
§ 11. Frihed m.v.	16
§ 12. Tjenestefrihed	17
§ 13. Feriefridage	18
§ 14. Ferie	18
§ 15. Uddannelsesfond	18
§ 16. Sygdom	19
§ 17. Graviditet, barsel, adoption	19
§ 18. Barns første sygedag	19
§ 19. Værnepligt	19
§ 20. Efterløn til chaufførens efterladte	19
§ 21. Deltidsbeskæftigelse	20
§ 22. Timelønnede chauffører	20
§ 23. Byttebørs	21
§ 24. Uniform	21
§ 25. Fornyelse af kørekort	21
§ 26. Ansættelsesbeviser	21

§ 27. Anden beskæftigelse.....	21
§ 28. Opsigelse	22
§ 29. Tillidsrepræsentantregler	22
§ 30. Tryghedsaftale.....	24
§ 31. Uddannelse.....	24
§ 32. Hovedaftaleforhold.....	24
§ 33. Gyldighedsperiode	24

Bilag B - Protokollat om implementering af direktiv om deltidsansatte	26
---	-----------

Bilag C - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	27
---	-----------

§ 1. Hvem er omfattet

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter tjenstemandsansatte chauffører ansat i Hovedstadens Udviklingsråd (HUR) og tjenestegørende i ARRIVA Danmark A/S' driftsområder i København.

Aftalen finder alene anvendelse for allerede tjenestemandsansatte chauffører.

Det nævnte tjenestemandregulativ samt pensionsregulativet og øvrige regulativer for amtskommunale tjenstemænd er gældende for de omhandlede stillinger.

Aftalen omfatter ikke overenskomstansatte chauffører.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Fuldtidsbeskæftigede tjenestemandsansatte chauffører aflønnes efter løntrinene 20, 21, 22, 23, 25, 26 og 28.

Oprykning til nyt løntrin finder sted efter 2 års beskæftigelse på hvert løntrin. Løntrin 23 er dog et-årigt.

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 2

Der ydes et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520,00 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: 3.220 kr. [O.24] (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 3

Der kan ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på den til enhver tid værende forskel mellem nettolønnen for de overenskomstansatte chauffører, der er omfattet af Overenskomst for chauffører ansat i ARRIVA Danmarks driftsområde i København af den 30. april 2001 og ovennævnte løntrin.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn gives ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Bemærkning:

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejde, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Stk. 3

Funktionsløn ydes - andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn gives ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Stk. 3

Kvalifikationsløn ydes andet aftales som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 7. Supplerende pension

Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau), etableres pensionsordning.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd (23.10) og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling.

§ 8. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra 1. april 2019 ydes den ansatte et kontant beløb svarende til 1,36% [O.24] Den 01.04.25: 2,36% [O.24] af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 7.

Stk. 5

Allerede ansatte giver senest 1. januar skriftlig besked til ansættelsesmyndigheden om, hvorvidt de ønsker et kontant beløb eller ekstra pensionsbidrag. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 6

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 9. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 10. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

§ 11. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 4

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

§ 12. Opsigelse

Stk. 1

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringsskrivelse i henhold til tjenstemandsregulativets § 29 sendes til FOA, Fag og Arbejde.

Bemærkning

Underretning til organisationen sker digitalt

FOA, CVR-nummer: 46 02 45 16

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:
foa@foa.dk

Stk. 2

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 13. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,95%. Der er mellem parterne enighed om, at ved fratræden modregnes udbetalt særlig feriegodtgørelse kun med de beregnede 1,95%.

§ 14. Øvrige ansættelsesforhold

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i §§ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 16 stk. 2-4, 24, 25, 26, og 30 i Overenskomst for chauffører ansat i ARRIVA Danmarks driftsområde i København af den 30. april 2001, finder tilsvarende anvendelse for de tjenstemandsansatte chauffører, jf. Bilag A.

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 19/6-2025

For

KL

Thom R

For

FOA

Sten

Lidderblot
JL

Bilag A - AFSKRIFT af "Overenskomst for chauffører ansat i ARRIVA Danmarks driftsområde i København af den 30. april 2001"

FOA – Fag og Arbejde

ARRIVA DANMARK A/S

OVERENSKOMST for chauffører ansat i ARRIVA Danmarks driftsområder i København

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter chauffører ansat i ARRIVA Danmark A/S' driftsområder på Islev og Ryvang samt nye driftsområder inden for Københavnsområdet.

Stk. 2

Ved lokal aftale forstås i denne overenskomstaftale mellem ARRIVA Danmark 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 for en fire-ugers periode uanset turnusperiodens længde.

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

Gældende i perioden 1. april 2001 til sommerkøreplanens ikrafttræden 2002

Vejlængdegodtgørelse ydes, hvis en linies afløsningssted ligger mere end 500 meter fra liniens busanlæg. For den del af vejlængden, der ligger over 500 meter, ydes 2 minutters godtgørelse for hver påbegyndt 500 meter.

Godtgørelsen ydes kun, såfremt afløsningsstedet ved vagtens begyndelse er forskelligt fra afløsningsstedet ved vagtens slutning. Godtgørelsen beregnes såvel ved starttid som ved sluttid. Godtgørelsen medregnes ikke i den daglige arbejdstid, men omregnes til timeløn.

Fra sommerkøreplanens ikrafttræden 2002 bortfalder ovennævnte bestemmelse og erstattes af:

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
- pauseplaceringen

Stk. 9

Vagter der begynder senere end kl. 21, anses for begyndt kl. 21. Der betales dog ikke forskudtstillæg før vagtens faktiske begyndelsestidspunkt, ligesom tiden før dette tidspunkt ikke indgår i beregningen af maksimal arbejdstid (stk. 5).

Stk. 10

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

Stk. 11

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

Stk. 12 Opstarttid

Ved udkørsel fra anlæg ved vagtens begyndelse gives 3 minutter i opstarttid som indlægges i arbejdstiden.

§ 2A. 2 korte vagter pr. dag

Det aftales, at chauffører kan køre 2 korte vagter pr. dag.

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 Danmark A/S kan tilrettelægge driften ud fra princippet om 16 uger turnus. Planudvalget arbejder med at finde metoder, der kan tilgodese mere fleksible turnusser. Udviklingen af disse metoder kan fordre, at ARRIVA Danmark 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 Danmark 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. 31. marts 2001 tillagt de aftalte stigninger. I overenskomstperioden er aftalt følgende stigninger i lønsatser:

Pr. 1. april 2001	1,50 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2002	2,00 kr. pr. time
Pr. 1. marts 2003	2,00 kr. pr. time

Stk. 3

Endvidere udbetales et TF-tillæg der udgør følgende i overenskomstperioden:

Pr. 1. april 2001	388,- kr. pr. måned
Pr. 1. marts 2002	436,- kr. pr. måned
Pr. 1. marts 2003	468,- kr. pr. måned

Stk. 4

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

Stk. 5

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. 6

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. 7 Lønssystemer

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 time-løn 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

Der foretages hver fjerde uge 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 afspadseringsregnskab, idet der oprundes til halve og hele timer.

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 søgneheligdage, 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 et tillæg på 5,75 kr. 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 26,16 kr. 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 83,70 kr. pr. dag.

Stk. 4 Forskudttidstillæg

Der ydes et forskudttidstillæg på 18,02 kr. 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 2002 udgør ovennævnte tillæg 18,38 kr. pr. time.

Forskudttidstillæg ydes ikke samtidig med overarbejdsbetaling.

Stk. 5 Weekendtillæg

Der ydes weekendtillæg på 21,64 kr. pr. time, der pr. 1. marts 2002 forhøjes til 22,11 kr. for arbejde i følgende tidsrum:

Lørdage	kl. 14
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 21,64 kr. pr. time, der pr. 1. marts 2002 forhøjes til 22,11 kr. 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.

§ 10. Pension

Arbejdsgiveren betaler efter 1 års uafbrudt ansættelse 12 pct. af den i § 5, stk. 1-3 nævnte løn til en pensionsordning i PenSam. Indbetaling af pensionsbidraget sker samtidig med lønudbetalingen.

§ 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 HT'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 minutters frihed, og for arbejdstid ud over 4 timer en kompensation på 36 minutters frihed. Den opsparede frihed sammenlægges og afvikles ved tilde-
ling af hele fridage.

Stk. 6

Chaufføren har ret til frihed på søgnehelligdage, (grundlovsdag fra kl. 12 og 1. maj be-
trages 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 Danmark A/S 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 chauffør-
er, der således alle får det samme antal fridage.

Det årlige antal fridage inklusive 10½ fridag efter stk. 6 og 7½ fridag til korte vagter ud-
gør 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. § xx, stk. 3, vedrø-
rende regler om overarbejde.

§ 12. Tjenestefrihed

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

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

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

§ 13. Feriefridage

Stk. 1

Gældende i perioden 1. april 2001 til 1. maj 2001:

Ved overgang til de nye bestemmelser pr. 2. maj 2001 udbetales til chaufførerne en kompensation svarende til det individuelt optjente antal (ikke-afholdte) feriefridage i kalenderåret 2000 efter den amtskommunale ferieaftales bestemmelser herom.

Stk. 2

Gældende fra 2. maj 2001:

Fra 2. maj 2001 har medarbejderen ret til 4 feriefridage pr. år. Fra 2. maj 2003 har medarbejderen ret til 5 feriefridage pr. år. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 4 henholdsvis 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Medarbejderne holder fri uden afkorting 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. 3

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

I perioden 1. april 2001 – 31. december 2001 gælder vedrørende ferie:

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Pr. 1. januar 2002 bortfalder de hidtidige regler om ferie og erstattes af:

Ferieloven er gældende.

Med virkning for ferieåret 2002/2003 (ferie optjent i 2001) kan på virksomheden 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 25 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. Dokumentation 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 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.

§ 17. Graviditet, barsel, adoption

Den pr 1. september 1998 gældende aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er gældende. Dog bortfalder reglerne om omsorg med nærværende aftales ikrafttræden.

§ 18. Barns første sygedag

Der betales frihed ved barns første sygedag til hjemmenværende 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. Værnepligt

Under chaufførers indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 20. Efterløn til chaufførens efterladte

Der ydes chaufførers efterladte efterindtægt efter funktionærlovens § 8.

§ 21. 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.

§ 22. 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 10 årsværk. For timelønnede chauffører gælder kun de bestemmelser der fremgår af § 22.

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.

§ 23. Byttebørs

Der oprettes en byttebørs med henblik på at sikre chaufførerne adgang til vagtbytte/fri-dagsbytte. Den praktiske tilrettelæggelse heraf aftales i Planudvalget.

§ 24. Uniform

Der ydes chaufføren uniform i overensstemmelse med ARRIVA Danmark's uniforms-reglement.

§ 25. Fornyelse af kørekort

Fornyelse af kørekort og lægeundersøgelse betales af ARRIVA Danmark A/S, ligesom der gives chaufføren én fridag til lægebesøg m.v. i forbindelse med kørekortfornyelsen.

§ 26. Ansættelsesbeviser

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

§ 27. 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, hvern i bestyrelser og lignende.

§ 28. 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 opsigelsesvarsel i funktionærloven, herunder reglerne om fratrædelsesgodtgørelse i funktionærlovens § 2a, og med ansættelsesanciennitet fra ansættelsesdagen.

Stk. 2

Chauffører afskediges uden opsigelse fra udgangen af den måned, hvor de fylder 65 år.

Stk. 3

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 Danmark A/S kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Stk. 4

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

§ 29. 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 Danmark A/S.

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 Danmark A/S 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 udførelse af de som sådan påhvilende hverv skal ske på en måde, der er til mindst mulig gene for udførelse af produktivt arbejde.

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.

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 4 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 6 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.

§ 30. Tryghedsaftale

ARRIVA Danmark A/S tilbyder tryghed i ansættelsen, således at forstå, at ARRIVA Danmark A/S 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 Danmark A/S uden hensyn til under hvilken overenskomst beskæftigelsen tilbydes.

Tryghedsgarantien omfatter ikke personalereduktion grundet licitation.

§ 31. Uddannelse

Parterne er enige om behovet for løbende uddannelse og opkvalificering og for et styrket aktivt samarbejde om uddannelsesindsatsen.

§ 32. Hovedaftaleforhold

Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

§ 33. Gyldighedsperiode

Stk. 1

Overenskomsten gælder – hvor intet andet er anført – fra 1. april 2001 og kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2004.

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 30. april 2001

FOA – Fag og Arbejde

Sign. Dennis Kristensen/Reiner Burgwald

ARRIVA Danmark A/S

Sign. Henning Nellemann

Bilag B - 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 forstås overenskomstparterne en chauffør med en ugentlig arbejdstid efter reglerne herom i overenskomstens § 22.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås 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

FOA – Fag og Arbejde

Sign. Dennis Kristensen/Reiner Burgwald

ARRIVA Danmark A/S

Sign. Henning Nellemann

Bilag C - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11) ¹	ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapital (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	[O.24] Aftale om opsparing af frihed (05.16) [O.24]	Ja

¹ Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

JUNI 2025

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haandbog_2024_AftaleomtjenestemandsansættelseafførelsesansatMDVIAogtjenestegørelseARRIVAdriftsområdeKBH_25062025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.