

2023-2025

Arriva driftsledere HT-området

Overenskomst indgået mellem

FOA

og

Arriva Danmark A/S

For

Driftsledere i Arriva Danmark A/S – HT området

DI nr. 794555

ARRIVA DRIFTSLEDERE HT-OMRÅDET

Mellem

FOA

og

Arriva Danmark A/S

for

Driftsledere i Arriva Danmark A/S – HT-området

INDHOLD

§ 1 Overenskomstens Område	3
§ 2 Ansættelsesaftale	3
§ 3 Løn	3
§ 4 Pension.....	5
§ 5 Lønudbetaling	6
§ 6 Arbejdstid.....	6
§ 7 Overarbejde/merarbejde	6
§ 8 Betaling for rådighedstjeneste m.v.	6
§ 9 Ferie	7
§ 9a Feriefridage.....	8
§ 10 Sygdom	8
§ 11 Graviditet, og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.....	9
§ 12 Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.....	14
§ 13 Talsmand.....	14
§ 14 Lokale aftaler	14
§ 15 Telehjemmearbejde og seniorpolitik.....	15
§ 16 Børns sygdom og børneomsorgsdage	15
§ 17 Børns hospitalsindlæggelse	17
§ 18 Opsigelse.....	17
§ 19 Godtgørelse ved afsked.....	18
§ 20 Ikrafttræden og opsigelse.....	19
Bilag A	
Aftale om elektroniske dokumenter	20
Bilag B	
Aftale om seniorordning	21
Bilag C	
Aftale om etablering af en lokal samarbejdsfond	22

Bilag D

Natarbejde	23
------------------	----

Bilag E

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	25
--	----

§ 1 Overenskomstens Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter driftsledere, der ansættes ved Arriva Danmark A/S' driftskontorer i HT området.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd.

§ 2 Ansættelsesaftale

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

§ 3 Løn

Stk. 1

Pr. 1. marts 2023 udgør basislønnen kr. 36.209,98. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 33.409,98.

Pr. 1. marts 2024 udgør basislønnen kr. 37.131,88. For nyansatte medarbejdere udgør basislønnen de første 4 år kr. 34.331,88.

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.

Stk. 2

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer i alt

- 1. marts 2023 5,0 pct.
- 1. marts 2024 7,0 pct.

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 2 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 2 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing og finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger eventuelle stigninger i særlig opsparing, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

§ 4 Pension

Stk. 1

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

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

Ændring pr. den 1. juni 2023:

Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Arriva Danmark A/S 11,2 % af den løn der er angivet i § 3.

Endvidere tilbageholder Arriva Danmark A/S 2,6 % af lønnen som angivet i § 3 ud af den ansattes løn.

Stk. 2 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere gælder, at såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 3 Pensionsordning

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

Stk. 4 Overførsel af pensionsdepot fra Pensam

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 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

Driftsledere honoreres ikke for overarbejde.

§ 8 Betaling for rådighedstjeneste m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

Driftsledere 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

Stk. 1

Ferieloven er gældende for overenskomsten. Det særlige ferietillæg udgør dog 2,5 % og udbetales ved ferieårets start.

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

Stk. 2

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en talsmand, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ferie på forskud). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 9a Feriefridage

Der er ret til 5 feriefridage pr. år. Optjeningsperioden følger ferieåret fra 1. september til 31. august.

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

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

§ 10 Sygdom

Stk. 1

Driftsledere 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

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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Arbejdsgiveren betaler til moderen løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Den anden forælder har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov). Denne ret kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren placere inden for de første 10 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Fraværet skal tages i en sammenhængende periode.

5. Forældreorlov med sædvanlig løn

Den ansatte har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 11 uger indenfor 52 uger efter fødslen.

Med virkning fra 1. juli 2020 har den forælder, der ikke afholder barselsorloven, ret til at holde yderligere 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Det er en betingelse for at være fraværende med sædvanlig løn, at arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Arbejdsgiveren betaler herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 22 uger (før: forældreorlov).

Af disse 22 uger har den forælder, der afholder orlov efter punkt 3, ret til at holde 4 uger, og den anden forælder har ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 13 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 22 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Note: Under de 10 ugers orlov efter punkt 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 11, stk. 12.

6. Forældreorlov til forældre uden ret til sædvanlig løn

Forældre har ret til at placere en del af sin forældreorlov samtidig med den anden forælder i de første 10 uger efter fødslen. I disse tilfælde er der alene ret til dagpenge.

7. 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 fødslen 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

11. 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. 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:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 11, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 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

Driftslederne 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 Lokale aftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med talsmanden. Hvor der ikke er en talsmand, kan sådanne aftaler indgås med FOA.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomsten. Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde.

Stk. 3

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, andet afsnit anførte regler er iagttaget.

§ 15 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.

§ 16 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første hele 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.

Den ansatte har under tjenestefriheden ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere adgang til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparring, jf. § 3, stk. 2, svarende til 7,4 normaltimer.

Stk. 2

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparring svarende til det faktiske normaltimefravær.

Stk. 3

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

Stk. 4

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparring, jf. § 3, stk. 2

§ 17 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. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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.

§ 18 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

*FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V
e-mail: forha001@foa.dk*

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 Danmark 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

Fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens drift - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 19 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.

§ 20 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2023.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

København den 10. maj 2023

For Arriva Danmark A/S
Sign. Kirsten Bork

For FOA
Sign. Thomas Brücker

BILAG A

Aftale om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere ferie-kort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

BILAG B

Aftale om seniorordning

Parterne er enige om, at Arriva Danmark A/S' nuværende seniorordning "80-80-100" er gældende for medarbejderne. Såfremt seniorordningen "80-80-100" bortfalder, kan den enkelte medarbejder vælge at overgå til den i Fællesoverenskomstens protokollat 18 af 23. februar 2012 anførte "Seniorordning" med senere ændringer.

BILAG C

Aftale om etablering af en lokal samarbejdsfond

Parterne blev i 2014 enige om at etablere en lokal uddannelses- og samarbejdsfond.

Uddannelses- og Samarbejdsfonden skal bidrage til aktiviteter, der styrker samarbejdet mellem virksomhed og medarbejdere samt understøtte uddannelsesaktiviteter.

Hvilke aktiviteter, der kan opnå støtte, fastlægges af de lokale parter.

Til finansiering af fonden opsparer virksomheden kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2023 tilføjes kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

BILAG D

Natarbejde

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne

- i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
- i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 11, stk. 2. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG E

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Overenskomst for driftsledere i Arriva Danmark A/S - HT-området.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) Tidsplan for arbejdet

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) Referencetimer og referencedage

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) Arbejdsmønster

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage

F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som	Individuelt	7 kalenderdage

	<p>udføres ud over disse garanterede timer,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.</p>		
N	<p>Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.</p>	Individuelt	1 måned
O	<p>Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.</p>	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en

ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter Arriva Danmark A/S og FOA konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af

arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

2023-2025

Arriva driftsledere HT-området

794555-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

FOA
Stauings Plads
København V
Tlf. 46972626
foa.dk