



Ny aftale om midlertidig deltid og orlov!

Aftalen er en genindførelse af muligheden for midlertidig deltid og orlov og gøres permanent:

Aftalen er i store træk identisk med de aftaler om adgang til midlertidig deltid, orlov og uddannelsesorlov der var gældende frem til og med K14, men aftalen er nu permanent, hvilket betyder at det nu er en rettighed man kan påregne fremover. Det er dog fortsat en betingelse at hensynet til driften tillader det.

Den væsentligste fordel ved at aftalen er permanent er herudover at man nu ikke er begrænset af at orlov og midlertidig deltid skal holde sig inden for rammerne af en kørerplansperiode. Dette er nu givet frit, dog er det fortsat gældende at midlertidig deltid maksimalt kan aftales for 12 måneder af gangen.

Det kan du vælge mellem:

Midlertidig deltidsansættelse:

- Du kan selv vælge hvor lang en periode du ønsker at være på midlertidig deltid (fra 1-12 måneder) og hvor meget du vil gå ned i tid.
- Du skal minimum have en ansættelsesbrøk på 50 %
- Placering af den ekstra frihed aftales i en kontrakt med virksomheden

Uddannelsesorlov:

- Hvis du ønsker mere uddannelse end den 1 uge du har ret til hvert år, kan dette ske ved at benytte uddannelsesorlov
- Der er ikke krav til uddannelses art eller relevans i forhold til jobbet som lkf.
- Hvis uddannelsen er tilskudsberettiget via AMU systemet får du en betaling svarende til tilskuddets størrelse.

Anden Orlov:

- Hvis du gerne vil have en pause fra jobbet kan du vælge alm. Orlov, hvor du selv vælger længden.
- Idet du er i uafbrudt ansættelse er du sikret at kunne vende tilbage efter orlov og du beholder din plads i anciennitetssystemet.

Aftalen er herunder gengivet i sin fulde ordlyd på de følgende sider.

Med Venlig Hilsen

LPO ARRIVA

- *Din områdegruppe!*



1. Indledning: Aftalen er indgået for at imødekomme lokomotivførernes ønsker om større fleksibilitet fra arbejdspladsens side til at kunne få uddannelsesorlov, anden orlov eller en midlertidig nedsættelse af arbejdstiden (midlertidig deltid).

2. Indhold: Aftalen består af 3 afsnit som omhandler 3 forskellige tilbud om øget frihed:

1. Midlertidig deltidsansættelse.
2. Uddannelsesorlov.
3. Anden orlov.

Alle tilbud er frivillige og er indrettet så den enkelte lokomotivfører kan skræddersy en løsning der passer til lige nøjagtigt ham eller hende.

Bemærk at midlertidig deltid og orlov (både uddannelses- og anden orlov) gives såfremt driften tilader det. Det er ledelsen der ud fra et objektivt og fair grundlag foretager denne vurdering.

2.1 Midlertidig deltid:

Der tilbydes en midlertidig deltidsansættelse til alle lokomotivførere som i en kortere eller længere periode ønsker at gå ned i tid, for at opnå: Mere tid med børn/familie, mere tid til at kunne dyrke fritidsinteresser eller noget helt tredje. Der stilles ikke krav om årsagen til ønske om midlertidige deltidsansættelse.

Deltidsansættelsens varighed kan maksimalt andrage 12 måneder ad gangen. Det er alene op til den enkelte lokomotivfører om vedkommende ønsker deltidsansættelse i f.eks. 3 eller 7 måneder. Der kan frit vælges fra 1-12 måneders varighed. Ansættelsesbrøken kan også frit vælges, dog skal man jf. overenskomsten som min. være ansat på 50%.

Der sker en forholdsmæssig nedgang i bruttoløn og pension mv. (afhængig af ansættelsesbrøken) Eksempelvis ved 20% nedgang i tid gives der ca. 4 ekstra fridage pr. måned og aflønning sker med 80% af en fuldtidsløn.

Placeringen af den ekstra frihed som følge af deltidsansættelsen aftales i den kontrakt der indgås mellem virksomheden og lokomotivføreren (se bilag 1).

Lokomotivførere der vælger en ansættelsesbrøk på min. 80% kan fortsat vælge sig i tur under ordningen, idet deltidsansættelsen kun er af midlertidig karakter.

Lokomotivførere der benytter sig af tilbuddet om midlertidig deltidsansættelse er garanteret tilbagevenden til sin fuldtidsstilling ved kontraktperiodens udløb.

2.2 Uddannelsesorlov:

Der tilbydes uddannelsesorlov, udover rammerne i aftale nr. 2011-14 om adgang til uddannelsesmuligheder for lokomotivpersonale. Uddannelsesorloven tilbydes i forlængelse eller kombination med tilbuddet i aftale nr. 2011-14 og tilbydes til alle lokomotivførere som måtte ønske at uddanne sig i en kortere



eller længere periode. Der stilles ikke krav til uddannelsens art eller om den er relevant i forhold til jobbet som lokomotivfører.

Hvis uddannelsen er tilskudsberettiget via AMU-systemet oppebærer lokomotivføreren betaling under uddannelsen svarende til tilskuddets størrelse.

Trafikchefen vil være behjælpelig med at afdække om den ønskede uddannelse er tilskudsberettiget.

Idet lokomotivføreren fortsat er i et uafbrudt ansættelsesforhold til Arriva Tog optjenes der fuld anciennitet under uddannelsesorloven.

Lokomotivføreren kan fortsat vælge sig i tur selvom vedkommende ønsker uddannelsesorlov. Pladsen i turen dækkes af reserven under orloven og lokomotivføreren placeres atter i sin tur efter endt orlov.

Der kan ikke ske afsked under orloven.

Aftalen om orlov formaliseres i en skriftlig aftale (se bilag 2)

2.3 Anden orlov:

Der tilbydes orlov uden løn til alle lokomotivførere som af den ene eller anden årsag ønsker frihed fra arbejdspladsen i en kortere eller længere sammenhængende periode.

Lokomotivføreren kan frit vælge varigheden af orloven.

Idet lokomotivføreren fortsat er i et uafbrudt ansættelsesforhold til Arriva Tog optjenes der fuld anciennitet under orloven.

Lokomotivføreren kan fortsat vælge sig i tur selvom vedkommende ønsker orlov. Pladsen i turen dækkes af reserven under orloven og lokomotivføreren placeres atter i sin tur efter endt orlov.

Der kan ikke ske afsked under orloven.

Aftalen om orlov formaliseres i en skriftlig aftale (se bilag 2)

3. Ikrafttræden: Aftalen træder i kraft d. 15.05.2015

4. Opsigelse: Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.