



Ny senior, deltids og orlovsaftale!

Den nye aftale er en sammenskrivning af deltids- og orlovsaftalen med senioraftalen og med tilføjelse af et nyt afsnit:

Aftale 2015-06 om midlertidig deltid, uddannelsesorlov og orlov samt aftale 2019-02 om senior erstattes af en helt ny aftale 2024-10 der indeholder begge aftaler. Begge aftaler er indholdsmæssigt uændrede, men altså nu sammenskrevet.

Herudover er der i den nye aftale tilføjet et nyt afsnit om en senior+ ordning som er for dem der ønsker en seniorordning med meget lav ansættelsesgrad.

Aftalen i hovedpunkter:

- Du kan fortsat komme på midlertidig deltid, orlov samt uddannelsesorlov på uændrede vilkår
- Du kan fortsat komme på de kendte seniorordninger fra hhv. 55, 60 og 62 år. Fra 60 år med fuld pensionsindbetaling og fra 62 år med de 12 betalte seniordage. Disse ordninger er også helt uændrede.
- **Der er mulighed for en ny senior+ ordning som indebære:**
 - o Ordningen gælder for lkf der er 5 år fra folkepensionsalderen
 - o Der kan aftales ansættelse fra 20-50%
 - o Der tildeles rådighedsvagter med tidsramme på 12 timer der hjemme (betalingen er 7,00 timer i norm)
 - o Lkf. må på sin rådighedsvagt opholde sig på sin bopæl eller i nærheden af denne og skal således ikke møde ind, medmindre rådigheden aktiveres.
 - o Kørsel af vagter på fremmed depot kan forekomme, med aflønning for rejsetiden, dog uden overarbejde.
 - o Mulig frivillig forlængelse af tidsrammen fra 12 til 14 timer, hvor de 2 sidste timer giver overarbejde.
 - o Lkf. arbejder mindst 1 lørdag eller søndag pr. måned
 - o Vagter varsles d. 25 i måneden før
 - o Ferie og anden frihed søges senest d. 15. i måneden før.



Hele aftalen i sin fulde ordlyd er gengivet herunder.

Med Venlig Hilsen

LPO ARRIVA

- ***Din områdegruppe!***

Lokalaftale om arbejdstidsnedsættelse, orlov og seniorordninger

Mellem GoCollective Tog A/S (herefter GoCollective) og LPO-gruppen er der indgået følgende lokalaftale om forskellige muligheder for at gå ned i tid. Aftalen finder sted indenfor følgende rammer:

§ 1. Formål og afgrænsning

GoCollective vil være en attraktiv arbejdsplads med plads til individuelle ordninger, der sikrer, at medarbejdere i en kortere eller længere tidsperiode kan tilbydes nedsat tid eller orlov.

GoCollective vil samtidig gerne være en attraktiv arbejdsplads for seniorer og tilbyder derfor flere forskellige seniorordninger.

§ 2. Medarbejderkreds

Aftalen gælder for Lokomotivførere, medmindre andet fremgår af lokalaftalen.

§ 3. Definitioner

1. **Nedsat tid**
2. **Orlov**
3. **Seniorordning**
4. **Senior + ordning**

1) Nedsat tid

Midlertidig deltid

Der tilbydes en midlertidig deltidsansættelse til alle lokomotivførere som i en kortere eller længere periode ønsker at gå ned i tid. 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. jernbaneoverenskomsten, som minimum 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 skriftlig aftale, der indgås mellem virksomheden og lokomotivføreren (se bilag 1).

Lokomotivførere, der vælger en ansættelsesbrøk på mindst 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) Orlov



Uddannelsesorlov

Der tilbydes uddannelsesorlov, udover rammerne i aftale LPO 2014-02 om adgang til uddannelsesmuligheder for lokomotivpersonale. Uddannelsesorloven tilbydes i forlængelse eller kombination med tilbuddet i aftale LPO 2014-02 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. GoCollective kan udskyde uddannelsens placering pga. driftsmæssige hensyn.

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

Regionschefen vil være behjælpelig med at afdække om den ønskede uddannelse er tilskudsberettiget. I det lokomotivføreren fortsat er i et uafbrudt ansættelsesforhold hos GoCollective 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.

Anden orlov

Enhver lokomotivfører kan søge om orlov, uden løn. Aftale om orlov søges af den enkelte lokomotivfører, der efter samtale med regionschefen, bevilliges såfremt driften tillader det. Det aftales, hvornår orloven træder i kraft, og hvornår den udløber.

Optjent afspadsering kan bruges til at finansiere en given periode med orlov.

3) Seniorordning(er)

GoCollective tilbyder følgende muligheder for seniorer, som er gældende fra følgende forskellige alders faser:

- **Fase 1: 55 år - Aftrapning af tid (deltid)**
Lokomotivføreren/banebetjenten, der er fyldt 55 år, kan tilbydes at gå ned i tid (deltid). Dog med den begrænsning, at der skal være tale om mindst 80 % ansættelse.
- **Fase 2: 60 år - Nedsat tid med fuld pensionsopsparing**
Lokomotivføreren/banebetjenten der er fyldt 60 år tilbydes at kunne gå ned i tid. Dog med den begrænsning, at der skal være tale om mindst 80 % ansættelse. Seniormedarbejderens pensionsopsparing fortsætter i et skyggeforløb, hvor der fra virksomhedens indbetales pensionsbidrag ud fra en fuldtidsløn.

Frivillig fratræden

Såfremt der måtte opstå behov for personalereduktion, er GoCollective indstillet på at drøfte særlige fratrædelsesordninger for Lokomotivføreren, der er fyldt 60 år. Parterne er enige om, at i sådanne situationer er den enhver tid gældende aftale om frivilligfratræden i staten gældende, for så vidt angår frivillig fratrædelsesordninger.



- **Fase 3: 62 år - Ekstra frihed**

Medarbejderen der er fyldt 62 år, tilkommer 1 dags ekstra frihed pr. kalendermåned, man er ansat efter det fyldte 62 år. Friheden kan afholdes i perioden 1. september til 1. juni og tilstræbes afviklet jævnt fordelt over perioden.

Generelt vedr. rettigheder

Tildelte rettigheder i de 3 faser bibeholdes når næste alderstrin nås. Det vil sige at alle tilbud i fase 2 også er gældende i fase 3. Seniorsamtaler tages tilbydes efter behov.

Aftaler

Der indgås i hvert konkret tilfælde en senioraftale med den pågældende lokomotivfører/banebetjent om vedkommendes seniorordning. Bilag 1 "Aftale om seniorordning" anvendes til formalisering af aftalen.

Turvalg

Den gælder for alle de i nærværende aftale omtalte tilbud, at seniormedarbejderen har ret til at deltage ved turvalgene, upåagtet at vedkommende benyttertilbuddet om seniorordning.

Mulige senioraftaler

Generelt skal seniorordninger være implementeret hurtigst muligt og senest 3 måneder efter aftalens indgåelse.

4) Senior+ ordning

5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan en lokomotivfører lave en aftale med Regionschefen om at overgå til en senior+ ordning. Lokomotivfører kørelærere (LKF-K), lokomotivfører instruktører (LKI) og gruppeledere skal overgå til ordinær lokomotivfører (LKF), hvis de ønsker at indgå i en senior+ ordning.

Senior+ ordningen aftales for 12 måneder ad gangen med mulighed for forlængelse.

Ansættelsesgraden for en senior+ ordning skal udgøre mindst 20 % og op til 50 % (deltidsansættelse).

Lokomotivføreren er ansat med et hovedansættelsessted, men med vilkår om skiftende arbejdssteder og kan således blive bedt om at møde ind på et andet af GoCollective's depoter. Afstand og rejsetid beregnes mellem bopæl og fremmed depot. Google Maps danner grundlag for beregning. Såfremt der efter aftale med GoCollective benyttes kørsel i egen bil, udbetales kørselsgodtgørelse med højeste sats op til 20.000 km i overensstemmelse med SKATs regler for kørselsgodtgørelse.

Lokalaftale LPO 2024-09 om udlån til fremmed depot finder ikke anvendelse for senior+ lokomotivfører.

Ramme for rådighedsvagt og arbejdstid



Den daglige rammetid, inden for hvilken lokomotivføreren kan blive ringet op af tjenestefordeleren, er på 12 timer. Den nærmere placering af rammen aftales med tjenestefordeleren og lokomotivføreren må opholde sig på sin bopæl eller i nærheden af denne under rådighedstjenesten og skal ikke møde ind på arbejde, medmindre rådigheden aktiveres.

Den maksimale daglige rammetid kan forlænges op til 14 klokke timer. Forlængelse udover 12 timer skal dog aftales med den enkelte lokomotivfører.

Lokomotivførere, der indgår i denne ordning, arbejder mindst en lørdag eller søndag i gennemsnit pr. måned.

Lokomotivføreren aflønnes i en rådighedsvagt for 7 timer uden fremmøde uanset rådighedsvagtens længde samt for eventuelle præsterede arbejdstimer, der ligger uden for rammen. Der betales overtid for forlængelse af rammen udover 12 timer.

Eksempel 1

Lokomotivføreren står til rådighed hjemmefra i en aftalt ramme fra 04.00 til 16.00. Lokomotivføreren bliver ringet op kl. 13.00 og anmodes om at arbejde fra 14.00 til 18.00, hvorved den samlede ramme forlænges til 14 timer. Lokomotivføreren tilskrives 9 timer i normperioden og aflønnes den pågældende dag for 7 + 2, i alt 9 timer med overarbejde for de 2 timer, som rammen er forlænget med.

Eksempel 2

Lokomotivføreren står til rådighed hjemmefra i en aftalt ramme fra 04.00 til 16.00. Lokomotivføreren bliver ringet op kl. 05.00 og anmodes om at arbejde fra 06.00 til 13.00. Lokomotivføreren tilskrives 7 timer i normperioden og aflønnes den pågældende dag for 7 normaltimer.

Varsel

Rådighedsvagter varsles senest den 25. i måneden før, men kan flyttes i samarbejde med Tjenestefordelingen.

Mertid og overarbejde

Overarbejde ydes kun til lokomotivføreren for arbejde, der rækker ud over den til enhver tid normerede arbejdstid for fuldtidsansatte lokomotivførere, jf. nedenfor pkt. 4.

Ekstra overtidstillæg

Lokomotivføreren er ikke omfattet af reglerne i lokalaftale 2024-15 om ekstra overtidsbetaling.

Ferie og feriefridage

Ferie optjenes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov.

Lokomotivføreren indgår ikke i ferierækker, men ansøger om ferie og feriefridage senest den 15. i måneden før.

Reglerne for feriefridage i Jernbaneoverenskomsten § 15 finder anvendelse, idet feriefridage opgøres i timer og det samlede antal feriefridagstimer svarer til lokomotivføreren's ugentlige



arbejdstid i henhold til ansættelsesbrøk. Lokomotivførere, der arbejder 5 dage om ugen, kan holde 5 feriefridage. Lokomotivførere, der arbejder 1 dag om ugen (ansættelsesbrøk 20 %), kan holde 1 feriefridag.

Check-ud tid

Lokomotivføreren kompenseres ikke med tilskrivning af afspadsring for bortfald af check-ud tid.

Højtider

Lokomotivføreren er ikke omfattet af lokalaftale 2024-06 om tilrettelæggelse af arbejde i højtiderne.

Lokalaftale om arbejdstid

Følgende bestemmelser i Lokalaftale 2024-14 om arbejdstid finder ikke anvendelse for en lokomotivfører i senior+ ordning:

- Pkt. 3, litra a Normperiodeen
- Pkt. 3, litra b Rådighedstjeneste
- Pkt. 4 Ferie
- Pkt. 5 Feriefridage
- Pkt. 6 Ferieadministration

§ 4. **Vilkår**

For alle typer af arbejdstidsnedsættelser gælder følgende vilkår:

Overarbejde ydes kun til lokomotivføreren for arbejde, der rækker ud over den til enhver tid normerede arbejdstid for fuldtidsansatte lokomotivførere.

Bemærkning

Parterne er enige om, at såfremt der efter denne lokalaftales indgåelse indføres lovgivning eller ændringer i Jernbaneoverenskomsten, der ændrer ved de aftalte vilkår om, at deltidsansatte medarbejdere får overtidbetaling for arbejde, der rækker ud over den til enhver tid normerede arbejdstid for fuldtidsansatte lokomotivførere, har disse regler forrang for denne lokalaftale.

Såfremt ny lovgivning eller nye regler i Jernbaneoverenskomsten tillægger deltidsansatte medarbejderne ret til økonomisk compensation/efterregulering med tilbagevirkende kraft, er parterne enige om, at den økonomiske compensation/efterregulering efter denne lokalaftale skal regnes med virkning fra den 1. marts 2024. Hvis lovgivning eller Jernbaneoverenskomsten ikke tillægger ret til økonomisk compensation/efterregulering med tilbagevirkende kraft, finder reglerne i ny lovgivning eller Jernbaneoverenskomsten anvendelse.

§ 5. **Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen træder i kraft med virkning fra 01.03.2024.

Aftalen træder i stedet for lokalaftale LPO 2019-02 vedr. seniorordning samt lokalaftale LPO 2015-06 vedr. midlertidig deltid eller orlov. Allerede indgåede aftaler med medarbejderne vedr. lokalaftale LPO 2019-02 og LPO 2015-06 videreføres i overensstemmelse med teksten i aftalerne, medmindre andet aftales. Allerede indgåede aftaler vedr. midlertidig deltid eller orlov i lokalaftale LPO 2015-06 har almindelig udløb, når sluttidspunktet for de individuelle aftaler indtræffer. Allerede indgåede aftaler vedr. seniorordninger i lokalaftale LPO 2019-02 er gyldige indtil medarbejderen ønsker at træde ud af ordningen, eller til medarbejderen ikke arbejder for firmaet mere.

Aftalen kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.