

Fagretlige sager – status juli 2023

Af: Peter Kanstrup, områdegruppeformand

Der var i Det Blå Blad 01-2023 en opstilling af de igangværende sager, som håndteres efter de fagretlige regler. Selv om fagretlige sager i deres inderste natur handler om uenighed, er det – heldigvis – en væsentlig del af processen at søge at forlige disse uenigheder via forhandling. Forhandlingsrummet er altid (forholdsvis) lukket, men trods det har vi i LPO et ønske om at være så åbne som muligt omkring de sager, der er. Vi prøver derfor løbende at holde medlemskredsen orienteret. Dette sker i udgangspunktet på generalforsamlinger, medlemsmøder og stuemøder. Vi synes imidlertid også, at det – i hvert fald i mange tilfælde – kan give mening med løbende opdateringer her i bladet. Derfor dette indlæg. For at begrænse længden lidt er nedenstående lavet som en opdatering på [artiklen i Det Blå Blad 01-2023](#). Først de verserende sager:

- **Deltidsansattes normberegning og maks. 160 timer på 4 uger.** Sagen omhandler håndtering af deltidsansattes deltidsdage de såkaldte F1f-dage, som i IT-systemerne for så vidt angår både normberegning og maks. 160 timer på 4 uger, beregnes med 0 timer. LPO's påstand er, at DSB's håndtering er i strid med Jernbaneoverenskomstens bilag 2, hvori det fremgår at: " ... deltidsansatte ikke (må) behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid", idet deltidsansatte ikke sikres den samme udjævning af arbejdstiden, som deres fuldtidsansatte kollegaer. Det har ikke været muligt at opnå enighed, hverken ved lokalforhandlingen (d. 24. oktober 2022) eller ved efterfølgende forhandlingsmøder. Sagen er overdraget til DJ og der har d. 8. maj været afholdt mæglingssmøde mellem DJ og DI, hvor der heller ikke kunne opnås enighed. DJ oplyser, at sagen går videre til organisationsmøde. Det er indkaldt til afholdelse d. 30. august. I det omfang der kommer yderligere i denne sag, vil informationen i udgangspunktet blive formidlet af DJ.
- **3 på hinanden følgende nattjenester pga. forsinkelser.** Sagen omhandler forståelse af aftaleteksten ved forsinkelser. Det fremgår af Jernbaneoverenskomsten, lokomotivpersonale (person) §1, stk. 1 at: "Der må højst forekomme sådant arbejde (nattjenester, red.) 2 på hinanden følgende nætter". Der ses ingen afvigebestemmelse for reglen og det er derfor LPO's opfattelse, at reglen betyder, at DSB er forpligtiget til at disponere medarbejderens evt. efterfølgende nattjenester på en sådan måde, at der maks. er to på hinanden følgende og i øvrigt maks. 7 nætter pr. kalendermåned. DSB er uenig i dette og det har trods lokalforhandling og flere forhandlingsmøder, ikke været muligt at opnå enighed. Sagen er derfor overdraget til DJ med henblik på videre fagretlig behandling. Der er indkaldt til mæglingssmøde d. 20. september 2023.

Så de sager, som er forliget:

- **Maks. 160 timer på 4 uger:** I arbejdstidsaftalen pkt. 7 står: "Der må maks. planlægges med 160 timer for hver 4 løbende kalenderuger". Tvisten har primært handlet om, hvorvidt denne grænse var ultimativ (LPO's opfattelse), eller der er en bagatelgrænse ved mindre overtrædelser af de 160 timer, som skal accepteres (DSB's opfattelse). Sagen har hele tiden gået på to ben, dels den konkrete overholdelse af de maks. 160 timer, dels den manglende mulighed for, at den enkelte LKF kan følge med i, om reglen overholdes (på samme måde som man kan følge normen i LTD2-appen "Normtid kvartal"). Der er nu udviklet en ny facilitet i LTD2-appen (LKF-webben), som giver LKF mulighed for at se status på maks.

160 timer på 4 uger. Udfordringen er, at opgørelsen primært er bagudskuende og man kan derfor ikke nødvendigvis nå at reagere, hvis de 160 timer overskrides. LPO opfordrer derfor – som hidtil – til, at man får en snak med sin tjenestefordeler, hvis man mistænker / formoder, at man kommer til at overskride de 160 timer. Ender man alligevel – trods henvendelse eller af andre årsager – med mere end 160 timer på 4 på hinanden følgende kalenderuger, anmeldes overtrædelsen som aftalebrud. LPO betragter ovenstående som en acceptabel løsning på den fagretlige tvist og agter derfor – på det nuværende grundlag – ikke at foretage os yderligere i denne sag. Der henvises i øvrigt til [LPO's medlemsinformation nr. 13-2023](#)

➤ **Planlagt overarbejde på normperioden.** Sagen omhandler bestemmelsen i arbejdstidsaftalen, hvor det fremgår at: "*Normperioden må ikke planlægges med overarbejde*". Parterne havde primo marts 2023 opgivet at nå frem til en forhandlet løsning og i LPO forbedrede vi derfor en overdragelse af sagen til DJ med henblik på videre fagretlig behandling. I forbindelse med udarbejdelsen af det såkaldte uenighedsreferat, viste der sig imidlertid en ny mulighed for at finde en forhandlet løsning. Ved det efterfølgende forhandlingsmøde d. 25. april blev der på den baggrund opnået enighed om følgende kompromis:

- LKF i tur: Normperioden må i udgangspunktet ikke planlægges med overarbejde. Da turenes opbygning ikke følger normperioderne, kan der dog opstå ubalancer som gør at overarbejde på normperioden – bl.a. for at begrænse antallet af normbetingede korrigeringer – kan forekomme. Det kompenseres i så fald med den faktiske overskridelse + 50 % (overarbejdssats). Er overskridelsen på mere end 7,4 timer, kompenseres desuden med en SH-dag.
- LKF i reserven: Normperioden kan ikke planlægges med overarbejde. Sker det alligevel håndteres sagen som aftalebrud.

Parterne betragter på ovenstående grundlag sagen som forliget og har i den anledning udfærdiget og underskrevet et enighedsnotat dateret 20. juni 2023. Der henvises i øvrigt til [LPO's medlemsinformation nr. 20-2023](#).

➤ **Kvalifikationsløn tjenestemandsansatte LKI.** Sagen er reelt fra 2022. LPO er af den opfattelse, at der burde være afsat midler. Udfordringen er, at de ikke / næppe har været kanaliseret ud i det rette ledelseslag, hvilket blev delvist bekræftet under lokalforhandlingen d. 10. januar. De efterfølgende drøftelser har vist, at midlerne fra 2022 er anvendt og der er ved udgangen af april 2023 nu er et acceptabelt antal tjenestemandsansatte LKI, som ikke er på trin 4 (sluttrin). Det er aftalt, at de afsatte midler i 2023 anvendes til generelle lønstigninger for det tjenestemandsansatte lokomotivpersonale. Under forudsætning af, at der også i 2024 afsættes midler, anvendes disse i første omgang til individuel kvalifikationsløn for de resterende tjenestemandsansatte LKI. Parterne betragter på ovenstående grundlag sagen som forliget.

➤ **Fridage, kursusindkalder og enkeltdagsvalg.** Sagen omhandler håndtering af søgt frihed i forbindelse med uddannelse og hvorvidt fridage og normnedsættende dage, som ligger i tilknytning til søgte ferieperioder, har den samme beskyttelse som ansøgt frihed i forbindelse med planlægning af uddannelse. Lokalforhandlingen viste, at parterne måske ikke var så langt fra hinanden og på forhandlingsmødet d. 25. april kom det frem, at der – parterne bekendt – siden overgangen til det nuværende aftalegrundlag kun har været en sag, hvor medarbejder og tjenestefordeling / uddannelsesplanlægning ikke har kunnet finde en løsning i mindelighed. Da der samtidig var enighed om, at der (fortsat) ikke planlægges med uddannelse på fridage og normnedsættende dage som ligger i forbindelse med søgt frihed. Og enighed om, at LKF derfor (fortsat) ikke skal søge de fridage og

normnedsættende dage med, som ligger i forbindelse med søgt frihed, blev sagen forliget. Hvis det viser sig, at vi – mod forventning – skulle opleve flere sager, vil disse blive håndteret som øvrige fagretlige sager.

Der er også to sager som er frafaldet / bortfaldet:

- **Fridage og hele kalenderdøgn.** Sagen omhandler forståelse af aftaleteksten ved forsinkelser. Det fremgår af Jernbaneoverenskomsten, lokomotivpersonale (person) §1, stk. 4, at: *"den (fridagen, red.) skal indeholde et kalenderdøgn og have en varighed på mindst 40 timer"*. Der ses ingen afvigebestemmelser for reglen og det har derfor været (og er fortsat) LPO's opfattelse, at reglen betyder, at en fridag, hvor der arbejdes ind i fridagens kalenderdøgn som følge af en forsinkelse, skal erstattes. Det har ikke været muligt at nå til enighed med DSB. I forbindelse med sagens overdragelse til DJ havde DJ's jurist nogle forbehold, primært at medarbejderen i mellemtiden var fratrukket og der derfor ikke (længere) var et konkret individ, der havde lidt skade. Sagen blev på den baggrund frafaldet, hvilket er meddelt DSB. Hvis der skulle opstå en ny sag (og DSB fastholder deres hidtidige synspunkt), startes der forfra. Det vil – uagtet den meget omstændige sagsgang – i så fald fortsat være LPO's tilgang, at sagen køres / afprøves.
- **Længden af en deltidsfridag (F1f-dag) for LKF i reserven.** Sagen omhandler, hvorvidt F1f-dagen er "anden frihed", jf. arbejdstidsaftalens pkt. 5: *"Ferie og anden frihed beskyttes på samme måde som fridage..."* og derfor skal opfylde fridagslængderne. Da det ikke var muligt at opnå enighed, blev sagen overdraget til DJ med henblik på videre fagretlig behandling. DJ's jurist havde imidlertid nogle forbehold i sagen, bl.a. i forhold til aftaledækning og EU-lovgivning. På den baggrund, og på grund af sagens stilling i forhold til den berørte medarbejder, er sagen frafaldet, hvilket er meddelt DSB. Hvis der skulle opstå en ny sag, vil denne blive rejst, dog med forbehold for førnævnte EU-lovgivning.