

## Nyhedsbrev Områdegruppe MetroService

D. 14. juli 2020

### Kære medlemmer

Endelig! Nu kan vi endelig mødes til fredagsbar 😊

Vi har tidligere inviteret jer til fredagsbar for at fejre at Områdegruppe MetroService er blevet optaget i hovedbestyrelsen i Dansk jernbaneforbund, det blev som bekendt udsat pga. Lockdown. Men d. 8. juli blev reglerne for forsamling ændret til maks. 100 personer.

Derfor vil bestyrelsen nu inviterer alle medlemmer til fredagsbar fredag d. 31. juli kl. 17.00 i baren på Crowne Plaza, Ørestads Boulevard 114-118.



Kender du kolleger der kunne tænke sig at komme med, men som ikke er medlem i DJ, så kan man melde sig ind via dette link: <https://www.djf.dk/meld-dig-ind-i-djf/> det kræver nemlig at du er medlem for at deltage.

### Højhelligdage

Jeg har modtaget en del spørgsmål ang. Hvilke specifikke dage der er højhelligdage, fælles for højhelligdage er, at betalingen (50% af grundlønstimesatsen) er gældende til kl. 04.00 den efterfølgende dag.

Jul – 24./25./26./31.

Påske – Skærtorsdag/Langfredag/Påskedag/2.

Påskedag

Storebededag

Kristi himmelfartsdag

Pinse - Pinsedag/2. Pinsedag

### Barns første sygedag og børns sygdom

Den nye overenskomst er for længst vedtaget og efterreguleret hvad angår de økonomiske stigninger. Men den nye tekst i overenskomsten, den såkaldte "renskrivning" af overenskomsten, lader vente på sig. Bestyrelsen vil rykke for processen via Hovedbestyrelsen i DJ, men renskrivningen er en proces der sker via Dansk Industri, og vi må desværre forvente at den ikke er klar før årsskiftet.

Den tekst der står i den gamle overenskomst og faktisk stadig gældende, dog er der kommet tilføjelser og det er disse tilføjelser vi venter på. En af tilføjelserne er vedr. Børns sygdom og lægebesøg.

Som det er nu, så har medarbejdere ret til frihed vedr. barns første sygedag hvilket er beskrevet i overenskomsten og i medarbejderhåndbogen. I overenskomsten står der i § 17:

#### Stk. 1

*En medarbejder med 3 måneders uafbrudt anciennitet kan opnå hel eller delvis frihed til pasning af sygt barn, indtil anden pasningsmulighed er tilvejebragt, når*

- *Det er barnets første hele sygedag*
- *Hensyn til barnets forhold gør dette nødvendigt*
- *Forholdene på arbejdsstedet tillader det*
- *Barnet er under 14 år*
- *Barnet er hjemmeværende*

*Under ovenstående betingelser gælder, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens Arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn jf. § 17, stk. 2, de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Fraværet noteres på den liste, der føres over medarbejderens sygefravær.*

#### Stk. 2

*Medarbejderen betales under den ydede frihed løn, svarende til den løn inkl. tillæg, som den pågældende ville være blevet betalt i sygdomstilfælde.*

#### Stk. 3

*Adgangen til frihed efter stk. 1. kan for den enkelte medarbejder inddrages ved misbrug.*

#### Stk. 4

*Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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 pr. omsorgsdag fra fritvalgskontoen.*

I medarbejderhåndbogen står der i Pkt. 17.1.:

*Hvis dit barn er sygt, kan du på dets første sygedag holde fri for at arrangere pasning. Muligvis kan du arrangere pasningen i løbet af nogle timer og komme på arbejde bagefter. Dermed minimerer du dit sygefravær og hjælper dine kollegaer.*

## Nyhedsbrev Områdegruppe MetroService

D. 14. juli 2020

Vær opmærksom på, at der i din overenskomst kan være særlige regler for frihed på barnets første sygedag. Generelt kan du benytte dig af ordningen, hvis:

- Du har været ansat i Metro Service udover karensperioden
- Dit syge barn er hjemmeboende
- Du har forældreret til barnet eller barnet indgår i din husstand
- Det syge barn er under 14 år
- Forholdene på arbejdet kan forenes med dit fravær
- Forholdene derhjemme nødvendiggør din tilstedeværelse, for eksempel når den anden forælder eller andre voksne, ikke kan passe barnet.

Dit fravær i forbindelse med barns første sygedag registreres på samme måde som egen sygdom og indgår i beregningen af det samlede fravær.

I den nye overenskomst er der en tilføjelse (gældende fra d. 1. marts 2020) vedr. Børns sygdom og lægebesøg, her står der:

*Såfremt barnet er syg efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto. Beløbet svarer til det løntab som, medarbejderen har haft.*

*Medarbejderen har ret til frihed ved børns lægebesøg. Denne frihed holdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto. Beløbet svarer til det løntab som, medarbejderen har haft.*

Ingen andre regler end de beskrevne er gældende vedr. barns første sygedag m.v.

### Den nye ferielov

Der er aftalt et møde i denne uge med Hr i forbindelse med drøftelser vedr. den nye ferielov, specifikt håndtering af restferie herunder ferie-fridage. Der vil efterfølgende blive udsendt et nyhedsbrev om dette. I mellemtiden vil jeg råde til, at der holdes igen med anvendelse af ferie-fritimer, da de kan komme i spil til planlægning og afholdelse af ferie efter sommerferie.

### Bisidder ved møder indkaldt af ledelsen

Vi vil på det kraftigste henstille til jer om at anmode om en bisidder til indkaldte møder

med ledelsen. Såfremt vi er forhindret, så bør i anmode om at mødet udsættes indtil vi kan være tilstede ved mødet.



### Af Frank Johansson

Jeg vil gerne takke Jesper for hans indsats mens jeg afholdte min tiltrængte sommerferie. Det fungerer rigtig godt at vi kan supplere hinanden af under fravær.

Der er på M1+2 blevet udpeget 3 nye instruktører, et stort tillykke til alle 3 herfra.

Metodevalget driftsledelsen har anvendt er derimod ikke noget at ønske tillykke med. Der har ikke været annonceret behov for instruktører via f.eks. et internt opslag, dvs. at medlemmer som har ønsker om at deltage i instruktørgruppen, ikke har haft mulighed for at give sig til kende og ansøge til funktionen som instruktør. De 3 instruktører er udelukkende blevet udpeget af driftsledelsen. Mig bekendt er det første gang at instruktører er blevet udpeget og ikke udvalgt efter interne opslag og ansøgninger.

Et medlem har desværre været udsat for et verbalt overfald. Det bliver vi desværre fra tid til anden af pax, men dette verbale overfald var ikke fra en pax men fra en supervisor over åben radio, efterfølgende på private call og endelig på supervisorkontoret. Medlemmet begik en fejl-vurdering i løbet af en vagt, hvilket medlemmet straks indrømmede og beklagede, denne fejl-vurdering bliver overfor medlemmet påtalt i en særdeles hård tone og højt toneleje.

Medlemmet valgte at skrive en hændelsesrapport på baggrund af det verbale overfald. På den efterfølgende vagt måtte medlemmet gå hjem pga. ubehag over at være på job og følelsen af utilstrækkelighed.

Efterfølgende blev medlemmet indkaldt til et møde af driftsledelsen med baggrund i hændelsesrapporten. Mødet blev gennemført uden bisidder. På mødet forklarede driftsledelsen, at man havde gennemlyttet korrespondancen fra vagten og mente at supervisoren havde ageret "meget professionelt".

Medlemmet måtte efterfølgende sygemelde sig, og er endnu ikke på fuld tid.

## Nyhedsbrev Områdegruppe MetroService

D. 14. juli 2020

Jeg må indrømme, at jeg er rystet over denne hændelse og den bestyrker mig desværre i mistanken om, at den såkaldte "No blame" kultur kun findes på papiret og ikke i virkeligheden. Jeg er dybt rystet over, at en kollega jeg kender som robust, loyal, anerkendt og vellidt af kolleger, på så kort tid bliver nedgjort, nedbrudt og fuldstændigt kørt over af driftsledelsen. Jeg følger naturligvis op på sagen. Medlemmet har godkendt denne beskrivelse.

Jeg vil i øvrigt opfordre jer til at gøre brug af Syed Hussain Shah's opfordring til os, han skriver bla.: *I forbindelse med holdmøderne som bliver holdt i efteråret skal vi have LRV gentræning nr. 4 i år, som bliver den teoretiske. Vi har tænkt os at gøre noget anderledes i år. Normalt vælger instruktørerne kun emnerne ud fra hændelser og kigger på fejlprocenter og typer af fejl i foregående LRV'er. Vi vil gerne inddrage jer i emnevalg for gentræning i år.*

*Så jeg vil gerne bede jer om, at skrive jeres forslag til undertegnet, på områder hvor I føler behov for gentræning, det kan også være noget, som I synes trænger til en genopfriskning. Efter jeg har modtaget jeres forslag, så vil jeg tage de emner der topper med i undervisningen.*



### **Af Jesper Hundtofte**

Jeg har haft travlt de sidste par uger, da jeg har fungeret som tillidsmand på M1/M2 og M3/M4.

Jeg har haft fornøjelsen af at være i dialog med nogle af jer på "veteranbanen" og jeg ved at den øvrige bestyrelse i områdegruppen også har stået til rådighed, hvis i havde brug for hjælp eller havde spørgsmål. Det viser mig, at de tiltag som vi vedtager i bestyrelsen fungerer. Til gavn for dig som medlem.

Da jeg kom tilbage fra ferie var i begyndt at billettere, og jeg må sige, at i fremstår som en meget engageret og fleksibel arbejdsstyrke. Det er meget inspirerende at være en del af. På relativt kort tid er vi gået fra minimal billettering til normal billettering. Jeg har været i dialog med driftsledelsen og kundeservice for at sikre, at der også er fokus på, at vi skal passe på os selv.

Jeg har fortsat drøftelser med ledelsen omkring forbedringer i vagtplanen på M3/M4. Jeg håber, at man fremadrettet vil spørge jeres repræsentant, inden at der laves retningslinjer. I er de største eksperter, når det kommer til spørgsmålet om, hvordan I gerne vil have jeres vagtplan sammensat. Derfor er det naturligt, at jeres repræsentant bliver taget med på råd. Hvis man på forhånd har taget en beslutning om hvordan tingene skal være, er der så tale om en tilgang hvor man dikterer eller ønsker man reelt at samarbejde? Jeg vil meget gerne arbejde sammen og min dør står åben med henblik på at lave klare aftaler.

I må huske på, hvorfor jeg valgte at kigge nærmere på dette emne. Det gjorde jeg, fordi at der var bred opbakning fra jer. Jeg håber, at I har tiltro til, at jeg kun kigger nærmere på et emne med henblik på at skabe forbedringer. Jeg har forståelse for, at i taler med hinanden om diverse emner, men det er vigtigt at forslag når frem til mig, hvis jeg skal gå ind i en sag.

En kollega introducerede mig i ugens løb til begrebet korpsånd. Vi talte om hvad begrebet dækker over. Vi blev enige om, at det indbefatter fællesskab og solidaritet. I må ikke underkende effekten af at bakke hinanden op, hvis i ønsker forbedringer på arbejdspladsen. Jeg forventer naturligvis, at der er mærkbar opbakning, hvis jeg skal løfte et tungt og tidskrævende emne.

Hjemmeside: Jeg samarbejder med Helle fra bestyrelsen med henblik på at gøre områdegruppens hjemmeside mere brugervenlig.

Uddannelse: Man kan ønske dette i forbindelse med sin MUS-samtale. Kontakt din TR for mere information.

Det er altid godt at have en fysisk kopi af sin vagtplan. Hvis der foretages ændringer i vagtplanen fra virksomhedens side efter den er udgivet, så skal det varsles i henhold til overenskomstens bestemmelser.

**Med venlig hilsen**

**Frank Johansson**

Formand/Fællestillidsrepræsentant  
Områdegruppe MetroService  
[fjo@djtr.dk](mailto:fjo@djtr.dk) / [omr-metro.dk/](http://omr-metro.dk/) / 20963420