Togpersonalets Områdegruppe DSB

Medlemsinfo 2022 Nr.4

Udsendt den 17.07.2022

DSB kører chikane mod medarbejdere, der påpeger fejl på deres arbejdsseddel

TPO udtaler sig normalt ikke om personalesager, hverken under eller efter. Men i denne sag er vi nødt til at gøre en undtagelse, simpelthen fordi DSB-HR med deres afgørelse om, at to af Dansk Jernbaneforbunds medlemmer skal have skriftlige advarsler, har indvarslet en ny normal ved at udstikke de skriftlige advarsler. Den er vi nødt til at fortælle om. Den er lidt lang, men den er vigtig, så vi håber du vil give dig tid til at læse den.
TPO har fået tilladelse til at omtale sagen af de to medlemmer.

Hvad der skete:
På dagen hvor turen skulle køres rettede et medlem, der havde opdaget en fejl i sin tur, henvendelse til både en leder samt Turlisten, fordi medlemmet havde opdaget en fejl i sin tur. Medlemmet ville sammen med sin tryghed være kommet ca. 10 minutter senere hjem end den planlagte sluttid, fordi der var indsat en togbus på strækningen og der havde indsneget sig en fejl i buskøreplanen. Jævnfør gældende lokalaftale skal ændringer i turens længde eller møde/sluttid aftales med medarbejderen, når det er under 8 dage før. Turlisten gav derfor både togføreren og trygheden en taxa hjem til depotet, så de ikke ville komme for sent hjem i forhold til deres arbejdsseddel. Så langt, så godt.

Nogen bliver imidlertid så pikeret af dette, så ledelsen beslutter at udføre kontrol af de to medarbejdere. Der bliver derfor sendt en personaleleder ud til depotet klokken 1:30 om natten for at kontrollere hvorvidt medarbejderne er blevet kørt direkte hjem eller forlader depotet inden sluttiden.
De to medarbejdere tager taxaen frem til depotet, men da taxaen ikke skal indenom de små stationer, er taxaen fremme godt 30 minutter inden sluttiden, og de tager derfor hjem kort tid efter de er kommet frem til depotet. Der er ikke flere opgaver på deres tjenesteliste, kun taxa frem til sluttiden. Der kørte heller ikke flere tog eller togbusser den pågældende nat. Men under påskud af at skulle aflevere nogle lakridspastiller til depotet, var der pludselig en personaleleder den pågældende nat, der ser dem tage hjem, men som ikke gav sig til kende og heller ikke greb ind, da man ser dem tage hjem.

Først ca. 15 minutter senere ringede lederen og Turlisten til de pågældende og spurgte hvor de var henne. De svarede begge at de var taget hjem, fordi de ikke havde flere

arbejdsopgaver. De tilbyder begge at komme tilbage, men får at vide, at det ikke er nødvendigt. HR har imidlertid lagt til grund, for den ene medarbejders advarsels vedkommende, at vedkommende blev bedt om at vende tilbage, at vedkommende sagde man ville, men at det ikke var tilfældet. Her lader man i hvert fald ikke tvivlen komme medarbejderen til gode.

Herefter sker der ikke noget i nogle dage, men så indkaldes medarbejderne til en samtale, hvor de begge får udleveret en partshøring om skriftlig advarsel. Da DSB stadig er en statsejet offentlig virksomhed, er DSB underlagt Forvaltningsloven, der bl.a. siger, at medarbejdere, der er part i en sag, har krav på at blive hørt. Den offentlige virksomhed har også pligt til at belyse sagen grundigt, inden man træffer afgørelse.

Da alle samtaler til Turlisten optages og gemmes i 30 dage, bad TPO i partshøringssvaret (i god tid inden de 30 dage var gået) om, at HR sikrede optagelserne, så man kunne få hørt optagelserne igennem, og få belyst forholdet.
På det efterfølgende møde med HR, erkendte HR imidlertid, at de *ikke* havde sikret optagelserne og at dette bevis, som åbenlyst kunne have været i medarbejderens favør, derfor er forsvundet og gået tabt.

Der er i DSB altid en skriftlig høringsperiode, når en medarbejder står til en ansættelsesretlig sanktion som eksempelvis en skriftlig advarsel, men der har indtil nu også altid været en *mundtlig* høring forinden, hvor medarbejderen har mulighed for at forklare sig til sin leder. Denne samtale, danner så grundlag for en vurdering af HR, om hvorvidt der skal partshøres om en advarsel. Men altså *ikke* i denne sag. TPO har ikke kendskab til, at der er nogen sager, hvor medarbejdere ikke indkaldes til en opklarende samtale, *inden* man partshører om skriftlig advarsel eller lignende.

Men i denne sag sjusker man, i mangel af bedre udtryk, og rykker direkte til en skriftlig partshøring. Helt usædvanligt, helt uacceptabelt og efter vores viden, en helt ny praksis, der klart stiller medarbejderne ringere, fordi de aldrig har fået nogen chance for at forklare sig til deres leder.

De chokerede medlemmer bad efterfølgende TPO svare på partshøringerne hvor vi i partshøringssvarene bad om et møde i sagen med HR, *inden* der blev truffet afgørelse, da vi påpegede, at sagen var principiel. Normalt imødekommes sådan en anmodning helt rutinemæssigt. Men i denne sag ignoreres denne anmodning af uforklarlige grunde af HR, og det ene medlem når at få udleveret den endelige skriftlige advarsel, uden at vi er blevet indkaldt til møde i sagen. TPO klager øjeblikkeligt til HR's ledelse over forholdet, og der holdes så efterfølgende et møde, hvor også samme medarbejder, der har begået fejlen og tildelt advarslen, uden at høre TPO, også deltog.
TPO påpegede både i partshøring og på sagsmødet blandt andet, at alle arbejdsopgaver, der stod på deres arbejdsseddel, var udført, at der ikke kørte flere tog eller togbusser, og at det altså ikke drejede sig om, at de ikke havde passet deres reserve eller tjeneste fuldt ud.
Men de sad ikke inde på stuen og ventede til sluttid - og det takserer DSB til skriftlige advarsler til de pågældende medarbejdere, uagtet, at de ikke tidligere har haft forhold, der har givet anledning til kritik.

TPO har efterfølgende forsøgt, ad ”diplomatiske” kanaler at få HR, ledelse og direktion til at komme til fornuft og omgøre disse skriftlige advarsler, som vi mener kunne – og burde - være håndteret med en henstilling fra deres personaleleder om fremover at huske at bede om Turlistens tilladelse til at gå inden sluttiden. Uanset om der er nogen arbejdsopgaver eller ej i sluttiden, hvis det er den linje, man fremover ønsker, og samtidig melde det ud bredt til alle medarbejdere, at mange års kutyme og praksis nu er ændret.
Men man insisterer på den skarpest mulige sanktion, bortset fra afskedigelse, og selvom flere øverst i ledelsen overfor TPO har givet udtryk for, at det er en for stærk sanktion, vægter man hensynet til ikke at ”demotivere ledelsen og HR” tungest, ved ikke at trække disse overdrevent skarpe sanktioner tilbage, for så kunne man åbenbart risikere at tabe ansigt.

TPO synes der er mange forhold, der virker utrolig påfaldende i denne sag. Vi er overbeviste om, at den *eneste* grund til at man tjekker op på de pågældende medarbejdere den pågældende nat, var fordi de påpegede en fejl begået af DSB i planlægningsfasen. Men i stedet for at bruge kræfterne på at sikre, at det ikke ville ske igen, vælger man at gå målrettet efter de pågældende medarbejdere, der sådan set bare gjorde det, de skulle; nemlig påpegede fejlen for tjenestefordelingen eller Turlisten, så fejlen kunne blive rettet.

TPO bliver derfor nu nødt til at indskærpe følgende overfor vores medlemmer:

- Sikr dig altid en udtrykkelig tilladelse fra Turlisten, hvis du forlader dit tjenestested inden din sluttid – uanset hvor kort tid det måtte være. TPO har spurgt HR, om der er en bagatelgrænse, men den har vi ikke kunnet få at vide hvor lå. Det beror på et ”skøn”. Vel at mærke et skøn, som ledelsen foretager.
  Da optagelserne til Turlisten tilsyneladende kun gemmes til ledelsens fordel, bør du bede om at få en bekræftelse på mail.
- Indtil videre vil vi råde dig til ikke at kontakte Turlisten, hvis du opdager fejl eller overtrædelser af lokalaftaler eller overenskomst, eksempelvis manglende fridagslængde. Læg i stedet en seddel til din tillidsrepræsentant. Så vil TPO begære lokalforhandling for alle de overtrædelser af overenskomst og lokalaftaler, vi mener har fundet sted, og om nødvendigt bede Dansk Jernbaneforbund om at køre sagerne videre i det fagretslige system. Vi vil ikke risikere eller acceptere yderligere chikane eller forfølgelse af vores medlemmer!
- Den fleksibilitet, og den balance som vi ved mange medlemmer måske har troet der var praksis for, i forhold til, at man måske ikke har skrevet alle sine forsinkelser på en afvigelsesrapport, fordi man gik lidt før ind i mellem når man ikke kunne nå at blive sat til andet, gælder åbenbart ikke længere, og kontakt altid Turlisten, hvis du befinder dig på et andet sted, end dér, din arbejdsseddel tilsiger dig at være.
- Overhold din arbejdstid til punkt og prikke og sørg for at holde dine fridage og få restitueret til dine tjenester. Vi ved, at mange føler sig godt og grundigt brugt af ting, der ikke virker, konsekvent underbemandede tog/manglende tryghedsbemanding, store forsinkelser, sporarbejder, nedformeringer osv. osv.

- Reglen om, at din møde- og sluttid ikke kan ændres under 8 dage før, uden dit forudgående samtykke, fik TPO indført i sin tid for at beskytte din planlægning og give dig en vis forudsigelighed i din tjeneste. I en situation som nu, hvor vores tjenester kan være alt andet end forudsigelige, bør du overveje, om den fleksibilitet, du yder DSB, nu også går begge veje.

TPO mener det er beskæmmende, at en 100% statsejet virksomhed vil være bekendt at forfølge medarbejdere, som har passet deres arbejde og udført alle deres arbejdsopgaver. Men som efterfølgende udelukkende forfølges, fordi de har påpeget fejl på deres arbejdsseddel. Indtil videre må vi konstatere, at der indfundet sig en ”ny normal”. Forhåbentlig kommer ledelsen snart på bedre tanker og opdager, at der ikke kommer noget godt ud af at forfølge og intimidere medlemmer, der blot har påpeget en fejl overfor ledelsen.

Det er ikke en skam at begå fejl, men det er en skam, at man ikke vil gøre skaden god igen, når man bliver klar over fejlen i sin organisation.
Der er vores oplevelse, at det sætter en ellers sund og lang tradition for godt samarbejde og fleksibilitet under pres, da vi nu oplever at fleksibiliteten åbenbart kun er envejs.

Mikkel Channo Jessen
Områdegruppeformand