

REGLEMENT FOR TJENESTEMANDSLIGNENDE ANSATTE VED LOKALBANERNE AF DECEMBER 2010

December 2010.
Jnr. 08.24.02 P27
Sagsid 000207284

Det vedlagte reglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne (lokalbanetjenestemænd) indeholder bestemmelserne om ansættelse, herunder åremålsansættelse, lokalbanetjenestemandens pligter, suspension og disciplinærfølgning, afsked og forhandlings- og organisationsforhold.

Ref LFR
lfr@kl.dk
Dir 3370 2814

Bestemmelserne om prøveansættelse er samlet i et protokollat, der er vedlagt reglementet

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

I forbindelse med fornyelse af overenskomster og aftaler i 2005 blev parterne enige om, at de tjenestemandslignende ansatte under Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområde på lokalbaneområdet følger funktionærlovens opsigelsesbestemmelser i §§ 2, 2a og 2b. Der er nu indføjet en bestemmelse herom i reglementet.

Tlf 33 70 33 70
Fax 33 70 30 66

www.kl.dk

1/2

Reglementet er i øvrigt justeret som følge af opgave og strukturreformen pr.1.januar 2007 og som følge ophævelse af den pligtige afgangsalder for tjenestemænd.

Opmærksomheden henledes på at ”Aftale af 10. september 1992 om pligtig afgangsalder på 65 år for tjenestemandslignende ansatte lokomotivførere” er bortfaldet som følge af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der indebærer forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

Opmærksomheden skal henledes på, at nyansættelser af personale ved lokalbanerne skal ske som overenskomstansættelse og ikke som tjenestemandslignende ansættelse i henhold til reglementet.

Der kan dog forekomme situationer, hvor det af rekrutteringsmæssige grunde ønskes at tilbyde en ansøger ansættelse på tjenestemandslignende vilkår i henhold til Reglementet, når ansøgeren kommer fra en forudgående ansættelse som lokalbanetjenestemand ved en anden lokalbane.

Det er nu præciseret i reglementet, at det er lokalbanens bestyrelse, der ansætter direktionen, medens andre medarbejdere ansættes af direktøren

Dette reglement erstatter Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved Danske Privatbaner af 2003 og har virkning fra udsendelsen, den 20. december 2010.

**Reglement for tjenestemandslignende ansatte
ved lokalbanerne af december 2010**

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§1. Lokalbanetjenestemænd	4
Kapitel 2. Ansættelse.....	4
§ 2. Ansættelsesformer	4
§ 3. Ansættelsesmyndighed.....	4
§ 4. Generelle ansættelsesbetingelser	4
§ 5. Varig ansættelse	4
§ 6. Ansættelse på åremål.....	5
§ 7. Ansættelsesbrev	5
Kapitel 3. Lokalbanetjenestemandens pligter.....	6
§ 8. Lydighedspligt.....	6
§ 9. Midlertidig tjeneste.....	6
§ 10. Forflyttelsespligt	6
§ 11. Bibeskæftigelse.....	7
Kapitel 4. Suspension, disciplinærfølgning og injuriersøgsmål.	7
§ 12. Suspension.....	7
§ 13. Sagsfremstilling - adgang til udtalelse	8
§ 14. Tjenstligt forhør	8
§ 15. Orienteringspligt.....	9
§ 16. Udgifter.....	9
§ 17. Sanktionsformer	10
Kapitel 5. Afsked	10
§ 18. Afskedigelseskompetence	10
§ 19. Ansøgt afskedigelse.....	10
§ 20. Uansøgt afskedigelse.....	10
§ 21. Afskedigelse af åremålsansatte	11
§ 22. Høringspligt	11
Kapitel 6. Særbestemmelser.....	11
§ 23. Opsigelsesvarsler	11
Kapitel 7. Forhandlings – og organisationsforhold.....	12
§ 24. Aftaleret og forhandlingsret.....	12
§ 25. Forelæggelse for Kommunernes Lønningsnævn.....	12
§ 26. Ensidedt fastsatte regler	12
§ 27. Forhandlingsret.....	13
Kapitel 8. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser.....	13
§ 28. Ikrafttræden.....	13
Bilag 1.	13
PROTOKOLLAT VEDR.: PRØVEANSÆTTELSE.	13
§ 1. Anvendelsesområde	13
§ 2. Anvendelse af prøvetid.....	13

§ 3. Aldersbetingelse.....	13
§ 4. Prøvetidens længde	13
§ 5. Forlængelse af prøvetiden	14
§ 6. Vurdering af prøvetiden	14
§ 7 Afskedigelse af prøveansatte.....	14

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§1. Lokalbanetjenestemænd

Stk. 1.

For tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne (lokalbanetjenestemænd) anses enhver, der er ansat ved lokalbanerne i henhold til dette reglement.

Kapitel 2. Ansættelse

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1.

Ansættelse sker i følgende former:

- 1) Varig ansættelse.
- 2) Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.
- 3) Ansættelse på åremål.

§ 3. Ansættelsesmyndighed

Stk. 1.

Direktionen ansættes af lokalbanens bestyrelse. Øvrige medarbejdere, der ansættes efter dette reglement, ansættes af direktøren.

§ 4. Generelle ansættelsesbetingelser

Stk. 1.

Ansættelse efter reglementet er betinget af, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. KL kan efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation fastsætte særlige betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse, hvor sådanne ikke er fastsat i lovgivningen eller i medfør af denne.

Bemærkning:

Ansættelse som lokalbanetjenestemænd efter dette reglement forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i netop den stilling, hvori pågældende ansættes.

§ 5. Varig ansættelse

Stk. 1.

Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2.

Uanset bestemmelsen i stk.1 kan lokalbanen efter regler fastsat af KL bestemme, at prøvetiden skal nedsættes eller helt bortfalde.

Stk. 3.

Uanset bestemmelsen i stk.1 kan lokalbanen efter regler fastsat af KL kræve ansættelse på prøve, når en ved lokalbanen varigt ansat lokalbanetjenestemand efter ansøgning overgår til en anden stilling som lokalbanetjenestemand.

Stk. 4.

KL kan fastsætte nærmere regler om prøveansættelse.

Bemærkning:

De gældende regler om prøveansættelse fremgår af Bilag 1 til dette reglement: Protokollat vedrørende prøveansættelse

§ 6. Ansættelse på åremål

Stk. 1.

Lokalbanen beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en lokalbanetjenestemandstilling skal besættes på åremål.

Bemærkning:

Rammeaftale om åremålsansættelse, der er indgået mellem KL og KTO, kapitel 1 ”Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår ” finder anvendelse ved åremålsansættelse af lokalbanetjenestemænd.

Der vil f.eks. kunne være behov for anvendelse af åremålsansættelse ved besættelse af højere stilling, hvor der i en kortere årrække er brug for særlig teknisk og administrativ viden og erfaring. Der åbnes således mulighed for, at allerede ansatte i en afgrænset periode som åremålsansat kan påtage sig særligt krævende opgaver og ansvar i en anden stilling end den de hidtil har beklædt. Opmærksomheden henledes på, at åremålsstillinger skal opslås. Det skal fremgå af stillingsopslaget, at ansættelsen sker på åremål. Vedrørende åremålsvilkår henvises i øvrigt til Rammeaftale om åremålsansættelse.

§ 7. Ansættelsesbrev

Stk. 1.

Lokalbanetjenestemanden modtager et ansættelsesbrev med angivelse af stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

Bemærkning:

Aftale mellem KL og KTO om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Stk. 2.

Samtidig meddeles lokalbanetjenestemanden med hvilken aflønning pågældende for tiden aflønnes, og på hvilket tjenestested pågældende indtil videre skal gøre tjeneste.

Stk. 3.

Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end en pensionsberettigende stilling ved lokalbanerne.

Kapitel 3. Lokalbanetjenestemandens pligter

§ 8. Lydighedspligt

Stk. 1.

Lokalbanetjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for pågældende stilling, og vise sig værdig til den agtelse og tillid som stillingen kræver.

Stk. 2.

Lokalbanetjenestemanden skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge lovgivningen er påkrævet eller bliver denne foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke med pågældendes udtræden af tjenesten.

Bemærkning:

Rammerne for offentlige myndigheders og offentligt ansattes tavshedspligt reguleres bl.a. af forvaltningslovens kapitel 8.

§ 9. Midlertidig tjeneste

Stk. 1.

Inden for sit ansættelsesområde har en lokalbanetjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet eller højere end pågældendes egen, når stillingsindehaveren er forhindret i at udøve sin funktion. I andre tilfælde kan konstitution normalt højst vare 4 måneder.

Bemærkning:

Aftale mellem KL og KTO om midlertidig tjeneste i højere stilling finder anvendelse.

Stk. 2.

Til personer, der fungerer i højere stilling, ydes særlige ydelser efter tilsvarende regler, som gælder ved ferie og sygdom, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

- Turlisten fastsættes af andre
- Der oppebæres ikke andre særlige ydelser under funktionen
- Der ydes ikke funktionstillæg

§ 10. Forflyttelsespligt

Stk. 1.

Inden for sit ansættelsesområde har en lokalbanetjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i pågældendes tjenestes omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anse form passende for pågældende. I samme omfang kan det pålægges tjenestemanden at overtage en anden passende stilling.

Stk. 2.

Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er lokalbanetjenestemand under lokalbanen har ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af andre årsager, der ikke kan tilregnes pågældende, pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for sit hidtidige ansættelsesområde ved lokalbanen.

§ 11. Bibeskæftigelse

Stk. 1.

En lokalbanetjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin lokalbanetjenestemandsstilling for så vidt og i det omfang det er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til lokalbanetjenestemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

Bemærkning:

De hovedhensyn, der skal tages i betragtning ved vurderingen af en bibeskæftigelses tilladelighed er, om denne efter sin karakter og sit omfang er forenelig med den samvittighedsfulde udøvelse af lokalbanetjenestemandens pligter. Der må herved henses til såvel stillingens kvalitative som kvantitative forudsætninger. En lokalbanetjenestemand må ikke gennem sin bibeskæftigelse kunne bringe sig i en interessekonflikt i forhold til hovedstillingen. Banen kan endvidere knytte tids - eller ressourcemæssige grænser til en eventuel bibeskæftigelse.

Kapitel 4. Suspension, disciplinærforfølgning og injuriesøgsmål.

§ 12. Suspension

Stk. 1.

En lokalbanetjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når pågældende har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager lokalbanetjenestemanden den tillid som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at pågældende vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

Stk. 2.

Forhold, der medfører indskriden efter stk.1 og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 14-16.

Stk. 3.

Suspension foretages af lokalbanens bestyrelse, dog kan direktøren eller nærmeste overordnede arbejdsleder fritage tjenestemanden foreløbigt for tjenesten indtil den endelig afgørelse foreligger.

Stk. 4.

Under suspensionen oppebæres 2/3 af lønnen og af alle almindelige og særlige tillæg, derimod oppebæres honorar og ikke-fastpåregnelige tillæg ikke. Reduktion af lønnen sker fra suspensionsdagen.

Stk. 5.

En suspenderet lokalbanetjenestemand kan pålægges at afvikle ferie i suspensionsperioden efter aftale om ferie for personale ansat i kommunerne (den kommunale ferieaftale) Under afvikling af ferie får en suspenderet lokalbanetjenestemand sædvanlig løn i overensstemmelse med bestemmelserne i den kommunale ferieaftale. Under suspension optjenes ret til ferie som om lokalbanetjenestemanden var i tjeneste.

Stk. 6.

Slutter sagen uden ikendelse af straf eller med forsættelse til anden tjeneste, advarsel, irrettesættelse eller bøde, skal der ske efterbetaling af den ikke udbetalte løn, som lokalbanetjenestemanden skulle have oppebåret, hvis han ikke havde været suspenderet. Den endelige regulering skal finde sted den 1. i måneden efter ophævelse af suspensionen.

Stk. 7.

Slutter sagen med forflyttelse, træffes der samtidig bestemmelse om hvorvidt og i bekræftende fald i hvilket omfang efterbetaling skal finde sted.

Stk. 8.

I de tilfælde suspensionen skyldes anholdelse eller tiltale for en forbrydelse, hvori vedkommende findes skyldig, finder efterbetaling ikke sted.

Stk. 9.

Sluttes sagen med afskedigelse eller degradation, finder efterbetaling ikke sted.

§ 13. Sagsfremstilling - adgang til udtalelse

Stk. 1.

En lokalbanetjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Tjenestemanden skal samtidig gøres bekendt med, at pågældende ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Bemærkning:

Indberetningen for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold skal ske til banens direktør /bestyrelse, der træffer beslutning om, hvorvidt der skal foretages tjenstligt forhør.

§ 14. Tjenstligt forhør

Stk. 1.

Lokalbanetjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelse til det første forhør gøres bekendt hermed.

Bemærkning:

Som bisidder kan f.eks.. anvendes en repræsentant for lokalbanetjenestemandens forhandlingsberettigede organisation, en lokalbanetjenestemand eller en advokat.

Stk. 2.

Når disciplinær undersøgelse indledes mod en lokalbanetjenestemand for tjenstlig forseelse, anmodes auditøren under Transportministeriet om at fungere som forhørsleder.

Stk. 3.

Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre beviseligheder.

Stk. 4.

Enhver, der er ansat som lokalbanetjenestemand ved banen, har pligt til at give møde under forhør og afgive forklaring.

Stk. 5.

Lokalbanetjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørets afslutning.

Stk. 6.

Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning og afgiver efter anmodning fra banen eller fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation en indstilling om sagens afgørelse.

§ 15. Orienteringspligt*Stk. 1.*

Må det antages, at sagen slutter med forflyttelse, degradation eller afsked påhviler det banen forinden ikendelse af en disciplinærstraf af ovennævnte art finder sted at give vedkommende forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at der kan gives en repræsentant for organisationen lejlighed til en mundtlig drøftelse, forinden endelig afgørelse om sanktion træffes.

Stk. 2.

Ved henvendelse til banen har vedkommende forhandlingsberettigede organisation i alle tilfælde ret til at blive gjort bekendt med den afgørelse, der er truffet på grundlag af det materiale, der er fremkommet ved den tjenstlige undersøgelse.

Stk. 3.

Hvis en lokalbanetjenestemand er mistænkt for et strafbart forhold, kan pågældende forlange sagen behandlet som en straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør mod lokalbanetjenestemanden.

Stk. 4.

En lokalbanetjenestemand, der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jf. § 17 kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af den forhandlingsberettigede organisation.

§ 16. Udgifter*Stk. 1.*

Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres lokalbanetjenestemandens udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør forhørslederen under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvist.

Stk. 2.

Godtgørelse efter stk.1 ydes kun såfremt det må anses for rimeligt, at lokalbanetjenestemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en bekikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3.

Har en lokalbanetjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved pågældende helt eller delvist, når lokalbanetjenestemanden må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 17. Sanktionsformer*Stk. 1.*

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irrettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige ½ måneds løn, overførsel til andet arbejde, forflyttelse, degradation - herunder helt eller delvis bortfald af anciennitetsbestemte løndele - eller afsked. Hvis der ikke foreligger en skriftlig tilståelse, i hvilken lokalbanetjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjensteforseelse, vil bøde over 1/25 af månedslønnen og overførsel til andet arbejde ikke kunne anvendes, forinden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 13-15. Forflyttelse, degradation eller afsked kan aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør, medmindre forholdet er fastslået ved dom. I givet fald skal bestemmelse om afsked træffes inden 3 måneder efter domsafsigelsen. Ikendte bøder indeholdes i lønnen.

Kapitel 5. Afsked**§ 18. Afskedigelseskompetence***Stk. 1.*

Afskedigelse af lokalbanetjenestemænd foretages af ansættelsesmyndigheden jf. § 3.

§ 19. Ansøgt afskedigelse*Stk. 1.*

Lokalbanetjenestemænd kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 20. Uansøgt afskedigelse*Stk. 1.*

Lokalbanetjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjensteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i tjenesten.

Bemærkning:

Varselsbestemmelserne i §§ 19 og 21 tager sigte på lokalbanetjenestemænd med varig ansættelse. For så vidt angår prøveansatte lokalbanetjenestemænd og åremålsansatte lokalbanetjenestemænd gælder særlige regler.

Stk. 2.

Funktionærlovens §§ 2,2a og 2b finder anvendelse i det omfang funktionærlovens regler er gunstigere for lokalbanetjenestemænd end nærværende regelsæt.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter de personer, der hvis de ikke var ansat som tjenestemandslignende, ville være direkte omfattet af funktionærloven. Det drejer sig om ansatte, der hører ind under HK's forhandlingsområde. Med virkning fra den 1. april 2006 følger lokalbanetjenestemænd under Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområde under tilsvarende betingelser også funktionærlovens §§ 2, 2a, og 2b.

§ 21. Afskedigelse af åremålsansatte*Stk. 1.*

Lokalbanetjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskedigelsen er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 20, stk.1 eller såfremt, der er hjemmel hertil i en eventuel åremålsaftale. I øvrigt ophører ansættelsen uden videre ved åremålets udløb.

§ 22. Høringspligt*Stk. 1.*

Inden en lokalbanetjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der gives såvel pågældende forhandlingsberettigede organisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 13-15.

Stk. 2.

Enhver der afskediges uden ansøgning, kan forlange at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.

Kapitel 6. Særbestemmelser**§ 23. Opsigelsesvarsler***Stk. 1.*

En lokalbanetjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen kan en lokalbanetjenestemand forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

Stk. 2.

I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan en lokalbanetjenestemand afskediges uansøgt med 14 dages varsel, medmindre pågældende under forudgående ansættelse har opnået et længere varsel.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at bestemmelsen i § 22, stk.2 om skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden også gælder for prøveansatte.

Kapitel 7. Forhandlings – og organisationsforhold

§ 24. Aftaleret og forhandlingsret

Stk. 1.

Løn og andre ansættelsesvilkår for lokalbanetjenestemænd fastsættes ved aftale mellem de forhandlingsberettigede organisationer jf. § 27 og KL

Bemærkning:

Løn-og ansættelsesvilkår fastsættes efter denne bestemmelse ved aftale. De forhandlingsberettigede personaleorganisationer og KL er aftaleparter.

Stk. 2.

Aftale efter stk.1 kan ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller dette reglement eller pensionsreglementet eller som angår banens opgaver, organisation eller personalebehov.

Bemærkning:

I stk.2 er fastsat visse undtagelser fra hovedreglen i stk.1. Disse undtagelser vedrører en række forhold af administrativ art, som næppe vil kunne fastlægges ved aftale, selv om de i større eller mindre udstrækning berører lokalbanetjenestemandens ansættelsesvilkår. De anførte undtagelsesbestemmelser medfører dog ikke, at sådanne spørgsmål ikke skal forhandles med de forhandlingsberettigede organisationer, men forhandlingerne kan blot ikke resultere i aftale i den betydning udtrykket her anvendes.

§ 25. Forelæggelse for Kommunernes Lønningsnævn

Stk. 1.

Kan aftale efter § 24 stk.1 ikke indgås, forelægger KL uoverensstemmelsen for Kommunernes Lønningsnævn. Nævnet kan – i overensstemmelse med de herom gældende regler – henstille, at der tages hensyn til sådanne synspunkter, som nævnet måtte lægge særlig vægt på. Lønningsnævnets henstilling kan rette sig mod såvel fortsatte forhandlinger efter § 24, stk.1, som mod eventuelle beslutninger efter stk.2.

Stk. 2.

Såfremt der herefter fortsat ikke kan indgås aftale i henhold til § 25, fastsætter KL regler for de pågældende forhold.

§ 26. Ensidigt fastsatte regler

Stk. 1.

Bestemmelser om forhold, hvorom der i henhold til § 24, stk.2, ikke kan indgås aftale samt ændringer af sådanne bestemmelser fastsættes af KL, henholdsvis banen efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Bemærkning:

Bestemmelsen hjemler en almindelig ret til forhandling for de forhandlingsberettigede organisationer, om ansættelsesforhold, der falder uden for aftaleområdet. Herudover har enhver personaleorganisation eller enkeltperson ret til at henvende sig til banens administration.

Stk. 2.

De forhandlingsberettigede organisationer kan forhandle med lokalbanen eller KL om ethvert fagligt spørgsmål, der angår lokalbanetjenestemænd.

§ 27. Forhandlingsret

Stk. 1.

Lokalbanetjenestemændenes og lokalbanetjenestemandspensionisternes forhandlingsret udøves gennem de personaleorganisationer, med hvilke KL indgår hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler for udøvelse af forhandlinger i øvrigt.

Kapitel 8. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 28. Ikrafttræden

Stk. 1.

Dette reglement erstatter Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved danske lokalbaner af 2003 med senere ændringer og har virkning fra udsendelsen den 20. december 2010.

Bilag 1.

PROTOKOLLAT VEDR.: PRØVEANSÆTTELSE.

§ 1. Anvendelsesområde

Stk. 1.

Reglerne gælder for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne (lokalbanetjenestemænd).

§ 2. Anvendelse af prøvetid

Stk. 1.

Første varige ansættelse som lokalbanetjenestemand sker efter forudgående ansættelse på prøve, jf. Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne.

§ 3. Aldersbetingelse

Stk. 1.

Ansættelse på prøve kan normalt tidligst ske ved det fyldte 18. år, dog for lokomotivassistenter tidligst ved det fyldte 21.år.

Stk. 2.

Varig ansættelse kan tidligst ske ved det fyldte 20.år.

§ 4. Prøvetidens længde

Stk. 1.

Ved første ansættelse er prøvetiden normalt 2 år.

§ 5. Forlængelse af prøvetiden

Stk. 1.

Prøvetiden skal være effektiv

Stk. 2.

Hvis en prøveansat lokalbanetjenestemand har været fraværende i sammenlagt 60 dage på grund af

- værnepligt
- sygdom
- fravær på grund af graviditet, barsel og adaption

forlænges prøvetiden med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær ud over 60 dage.

Stk. 3.

Hvis en prøveansat lokalbanetjenestemand

har været fraværende i mere ned 180 dage på grund af

- tilskadekomst i tjenesten eller
- tilskadekomst i tjenesten kombineret med fravær som nævnt i stk. 2 af indtil 60 dages varighed

forlænges prøvetiden med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær ud over 180 dage.

§ 6. Vurdering af prøvetiden

Stk. 1.

Lokalbanetjenestemandens nærmeste overordnede chef skal inden for 3 måneder give en skriftlig bedømmelse af om lokalbanetjenestemandens prøvetid er forløbet tilfredsstillende. Bedømmelsen skal gives til ansættelsesmyndigheden jf. § 3 i Reglement om tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne. Ansættelsesmyndigheden afgør på grundlag heraf, om ansættelsesforholdet kan fortsætte. Hvis ansættelsesforholdet kan fortsætte, skal lokalbanetjenestemanden gøres bekendt med bedømmelsen. Hvis ikke, afskediges lokalbanetjenestemanden jf. Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne § 24.

Stk. 2.

Prøvetiden kan forlænges, hvis lokalbanetjenestemanden ikke har fuldført en uddannelse som påkrævet eller såfremt prøvetiden ikke er forløbet tilfredsstillende. Hvis prøvetiden agtes forlænget, fordi den ikke har været tilfredsstillende, skal lokalbanetjenestemanden underrettes herom senest 6 måneder før normal prøvetids udløb.

§ 7 Afskedigelse af prøveansatte

Stk. 1.

For prøveansatte gælder i henhold til § 24 i Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage til udgangen af en måned de første 6 måneder af prøveansættelsen. Herefter er opsigelsesvarslet 3 måneder til udgangen af en måned fra banens side og 1 måned til udgangen af en måned fra den prøveansattes side.

Stk. 2.

Hvis afskedigelsen er begrundet i strafbart forhold eller tjensteforseelse, kan afskedigelsen ske med kortere varsel.