

**A Avtal om facklig verksamhet inom
Green Cargo AB**

Dokumentnummer A 78-14	Dokumentkategori Policydokument	Giltig från 2004-04-22	Utgåva 1	Sida 1 (5)
Utgivande funktion Staben Sustainable Development		Sakredaktör Christer Wahlbom	Ansvarig utgivare Stefan Falk	

Innehåll

Inledning	1
Avtal om facklig verksamhet inom Green Cargo AB	1
1 § Tillämpningsområde.....	1
2 § Vissa definitioner.....	1
3 § Anmälan av facklig förtroendeman	2
4 § Begreppen facklig verksamhet och arbetsmiljöverksamhet	2
5 § Omfattning och förläggning av facklig ledighet	2
6 § Utbildning för fackliga uppdrag	2
7 § Rätt till betald ledighet vid fackligt förtroendeuppdrag.....	2
8 § Anmälan av ledighet	3
9 § Ersättning för merkostnader	3
10 § Ersättning för facklig verksamhet på fritid.....	4
11 § Lokaler m.m.	4
12 § Sekretess	4
1 13 § Giltighets- och uppsägningstid.....	5

Inledning

Detta dokument ingår i vårt ledningssystem för kvalitet och arbetsmiljö och innehåller en avskrift av gällande avtal om facklig verksamhet inom Green Cargo AB. Dokumentets målgrupp är chefer, fackliga förtroendemen och löneadministratörer vid Green Cargo AB.

Avtalet har tidigare varit publicerat med dokumentnummer A 13-04. I denna utgåva har inget ändrats i texten nedan.

Avtal om facklig verksamhet inom Green Cargo AB**1 § Tillämpningsområde**

Avtalet tillämpas i förhållandet mellan SJ Green Cargo AB och facklig organisation, som är part i detta avtal. Facklig förtroendeman utsedd av en sådan organisation har i sin anställning hos Green Cargo AB förmåner och rättigheter enligt avtalet då han/hon utövar sitt fackliga uppdrag.

2 § Vissa definitioner

Arbetsgivaren	Green Cargo AB eller enhet inom detta bolag.
Arbetsplats	Arbetsställe hos arbetsgivaren; normalt med egen samverkansgrupp.
Företagsfacklig enhet	Enhet inom facklig organisation bildad för att företräda denna i förhållande till bolaget eller division inom detta.
Företagsfackligt uppdrag	Uppdrag lämnat av företagsfacklig enhet.

Gällande utgåva av detta dokument finns alltid i Våra Dokument. Om dokumentet skrivs ut eller sparas elektroniskt kan giltigheten inte längre garanteras, eftersom en ny utgåva kan bli publicerad. Utskrivna eller sparade utgåvor måste därför alltid kontrolleras mot uppgifterna i Våra Dokument innan de används.

Lokal facklig enhet	Enhet inom facklig organisation bildad för att företräda denna i förhållande till en eller flera arbetsplatser.
Lokalt fackligt uppdrag	Uppdrag lämnat av lokal facklig enhet.
Arbetsmiljöuppdrag	Uppdrag enligt arbetsmiljölagen att vid arbetsplats vara skyddsombud, huvudskyddsombud eller ledamot av skyddskommitté.

3 § Anmälan av facklig förtroendeman

Facklig förtroendeman anmäls skriftligen av den fackliga enhet som utsett denne. I anmälan ska uppdragets art anges. Vidare ska anges om uppdraget gäller tills vidare eller för viss tid. Reglerna i detta avtal blir tillämpliga på förtroendemannen då anmälan inkommit till arbetsgivaren.

Anmälan av lokalt fackligt uppdrag görs till förtroendemannens närmaste chef. Om uppdraget avser fler arbetsplatser än förtroendemannens egen ska dessa anges.

Anmälan av företagsfackligt uppdrag görs till arbetsgivarens centrala personalenhet eller – om det avser viss division – till divisionschefen.

Arbetsmiljöuppdrag anmäls till arbetsställets chef av berörda lokala fackliga enheter gemensamt.

4 § Begreppen facklig verksamhet och arbetsmiljöverksamhet

Begreppet facklig verksamhet har i detta avtal samma innebörd som i 1 § lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen. Med begreppet arbetsmiljöverksamhet i detta avtal avses fullgörande av uppgifter enligt 6 kap. Arbetsmiljölagen.

5 § Omfattning och förläggning av facklig ledighet

Innan omfattningen och förläggningen av den fortlöpande fackliga verksamheten bestäms, ska den fackliga enheten överlägga med arbetsgivaren. På motsvarande sätt genomförs överläggning om omfattning och förläggning av planerad facklig utbildning. Syftet med överläggningen ska vara att nå en samsyn beträffande den skäligen omfattningen av den fortlöpande fackliga verksamheten och hur denna bör förläggas för att så lite som möjligt störa företagets verksamhet.

Överläggning om omfattning av facklig ledighet som inte ingår i den fortlöpande ledigheten hålls om arbetsgivaren så begär. Om sådan ledighet inte kan förläggas enligt överenskomna principer för förläggning av fortlöpande ledighet, ska detta anmälas till arbetsgivaren.

6 § Utbildning för fackliga uppdrag

En förtroendeman har rätt till för uppdraget erforderlig utbildning.

Erforderlig utbildning för annan facklig verksamhet än arbetsmiljöverksamhet beslutas av respektive facklig organisation. Före beslut ska organisationen överlägga med arbetsgivaren om utbildningens målgrupp, omfattning och innehåll i stort. Överläggningen hålls beträffande av organisationen anordnad utbildning mellan företagsfacklig enhet och arbetsgivarens centrala personalenhet. Utbildningar varom enighet nåtts vid överläggning tas upp på lista över godkända, erforderliga utbildningar. Ytterligare överläggningar på organisationens initiativ erfordras inte vid uttagning av deltagare till sådan utbildning.

Erforderlig utbildning för arbetsmiljöuppdrag är enligt Arbetsmiljölagen ett gemensamt ansvar för arbetsgivare och arbetstagare. Riktlinjer för sådan utbildning beslutas av SJ Green Cargo AB arbetsmiljöutskott. Utbildningar utformade enligt beslutade riktlinjer tas upp på lista över godkända, erforderliga arbetsmiljöutbildningar. Eventuell kompletterande utbildning p.g.a. särskilda lokala förhållanden beslutas i berörd samverkansgrupp.

7 § Rätt till betald ledighet vid fackligt förtroendeuppdrag

Vid ledighet för att i sitt uppdrag bedriva facklig verksamhet avseende sin egen arbetsplats har förtroendemannen bibehållna anställningsförmåner. Detsamma gäller facklig verksamhet inom ramen för ett företagsfackligt uppdrag eller avseende annan arbetsplats inom ramen för ett lokalt fackligt uppdrag.

Vid ledighet för att i ett arbetsmiljöuppdrag bedriva arbetsmiljöverksamhet har förtroendemannen bibehållna anställningsförmåner.

Också vid ledighet för utbildning enligt 6 § har förtroendemannen bibehållna anställningsförmåner.

Övergångsregel: Vid ledighet för facklig verksamhet i ett uppdrag lämnat av en facklig enhet omfattande fler sektorer inom SJ än Godstransportdivisionen har förtroendemannen bibehållna avlöningsförmåner under återstående mandattid; dock längst t.o.m. 2001-06-30. Detta gäller inte ledighet för sammanträffande med en annan arbetsgivare än SJ Green Cargo AB eller möten för information till arbetstagare hos sådan arbetsgivare.

Med de bibehållna avlöningsförmåner förstås oförändrad månadslön samt de rörliga lönetillägg som skulle ha erhållits under ledigheten.

Om de rörliga lönetilläggen inte kan anges för en ledighetsperiod eller viss ledighetsdag gäller följande:

- När en arbetstagare avdelas för facklig verksamhet på heltid, fastställs efter förhandling en individuell månadslön för henne/honom. Den skall fastställas så, att förtroendemannen behåller sin inkomstnivå under tiden för uppdraget. Vid lönerrevisioner, eller andra lönejusteringar, som inträffar under ledigheten, skall beaktas att förtroendemannen skall ha minst motsvarande löneutveckling, som han/hon skulle ha haft i sin befattning hos arbetsgivaren om han/hon inte hade varit ledig.
- I övriga fall fastställs efter förhandling ett dagbelopp motsvarande förtroendemannens genomsnittliga förtjänst av rörliga lönedelar. Beloppet grundas på ett underlag som utgörs av under föregående år till förtroendemannen utbetalda rörliga lönedelar – förutom övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som erhållits till följd av fackligt förtroendemannauppdrag. I underlaget skall även ingå sjuklön som hänförs till rörliga lönedelar och utbetalade dagbelopp enligt detta stycke. Dagbeloppet fastställs som underlaget dividerat med 215 och erhålls de arbetsdagar, då arbete inte lagts ut för förtroendemannen. Beloppet justeras årligen.

Övergångsregel: Divisorn 215 tillämpas från 2001-04-01. Fram till dess tillämpas divisorn 225.

8 § Anmälan av ledighet

Uttag av ledighet ska anmälas till arbetsgivaren på blankett som denne fastställer.

Anmälan ska göras så snart behovet blivit känt för förtroendemannen; om möjligt senast två veckor före ledigheten. När så inte är möjligt ska anmälan göras så snart det låter sig göras. Arbetsgivaren får vägra ledighet som anmäls senare än två veckor i förväg om det varit möjligt för förtroendemannen att göra anmälan inom tidsramen.

Till anmälan ska om möjligt bifogas kallelse eller annan handling som dokumenterar alla omständigheter av betydelse för arbetsgivarens möjligheter att bedöma rätten till och beräkna ersättningar och förmåner enligt detta avtal. Kan uppgift inte lämnas vid anmälan, ska anmälan på lämpligt sätt kompletteras i efterhand. Ersättningar och förmåner enligt avtalet erhålls först sedan erforderliga uppgifter lämnats till arbetsgivaren.

Skyddsombud får göra muntlig anmälan när ledighet erfordras för akut åtgärd.

9 § Ersättning för merkostnader

Om sammanträde med samverkansgrupp eller annan partssammansatt grupp, förhandling eller annat sammanträffande med arbetsgivaren föranleder resa för en facklig förtroedeman erhåller denne traktamente, reskostnadsersättning etc. enligt samma regler som gäller vid tjänsteresa.

Om ett skyddsombud behöver resa för att fullgöra sina uppgifter enligt 6 kap. 4 eller 10 § Arbetsmiljölagen erhåller denne traktamente, reskostnadsersättning etc. enligt samma regler som gäller vid tjänsteresa även om resan inte föranleds av sammanträffande med arbetsgivaren. Detsamma gäller resa till följd av huvudskyddsombudets samordning av skyddsombudens verksamhet inom ett arbetsställe.

Därutöver kan arbetsgivaren från fall till fall medge att betala reskostnadsersättning för resor som bedöms angelägna; t.ex. för att snabba upp beslutsprocessen.

10 § Ersättning för facklig verksamhet på fritid

Deltagande i sammanträde med samverkansgrupp eller annan partssammansatt grupp, förhandling, skyddsron d eller annat sammanträffande med arbetsgivaren utanför en förtroendemans ordinarie arbetstid ersätts på motsvarande sätt som övertids-/mertidsarbete. Tiden utgör dock inte allmän övertid/mertid enligt lag eller avtal. Detsamma gäller om ett skyddsombud måste vidta en akut åtgärd på fritid.

Annat möte eller arbete på facklig enhets expedition på fritid ersätts genom att motsvarande tid förs till förtroendemannens personliga arbetstidsbank. Ersättning ges endast för möte/arbete som enligt 7 § skulle ha medfört rätt till bibehållna anställningsförmåner om det förlagts till ordinarie arbetstid. Ersättningen erhålls sedan förtroendemannen lämnat in ett intyg över utfört, ersättningsberättigat arbete på fritid som utfärdats av hans fackliga organisation.

I stället för att tid förs till arbetstidsbanken enligt föregående stycke får utlagd arbete ändras. Detta görs på förtroendemannens begäran om den fackliga verksamheten på fritid under en arbetsdag är av den omfattningen, att förtroendemannen skäligen behöver ledigt från det utlagda arbetet. Skäligt behov av ledighet föreligger t.ex. om viloperiod genom det fackliga arbetet inte erhålls mellan två arbetsperioder. Ny ordinarie arbetstid läggs ut från den fackliga verksamhetens början och till dess slut; dock längst så lång tid som motsvarar den ordinarie arbetstiden i det ursprungligen utlagda arbetet. Ledighet för facklig verksamhet beviljas från den på så sätt utlagda ordinarie arbetstiden.

En arbetsdag då inget arbete lagts ut på förtroendemannens ledighet för facklig verksamhet anses förtroendemannens ordinarie arbetstid förlagd till den tid som åtgår för den fackliga verksamheten. Kan denna inte anges anses arbetstiden förlagd med förtroendemannens genomsnittliga dagarbetstidsmått från kl 08.00.

Heltidsavdelad facklig förtroendeman har sin ordinarie arbetstid helgfri måndag-fredag och förlägger själv sin arbetstid. Ersättning enligt denna paragraf erhålls inte.

11 § Lokaler m.m.

Åt facklig enhet, vars verksamhet är av den omfattningen att arbetsrum permanent erfordras, ställer arbetsgivaren om möjligt sådant till förfogande. Motsvarande gäller även för arbetsmiljöverksamheten inom viss ort. I övrigt får tillgängliga sammanträdesrum och andra lokaler vid behov disponeras.

Övergångsregel: Under behövlig avvecklingstid under år 2001 lämnar arbetsgivaren bidrag till lokaler utanför arbetsplatsen enligt de regler som år 2000 gällde inom SJ. Arbetsgivaren bidrar med högst den andel av totalbidraget för respektive lokal som år 2000 gällde för SJ Godstransport-division.

Permanent lokal ställs till förfogande möblerad och utrustad med telefon, som i den fackliga verksamheten får brukas enligt motsvarande regler som vid varje tillfälle gäller för arbetsgivarens tjänstetelefoner. Vidare skall uttag för anslutning av dator finnas i sådan lokal.

Arbetsgivarens system för elektronisk post får användas för kommunikation i den fackliga verksamheten.

För den fackliga verksamheten på arbetsplatsen får arbetsgivarens resurser för utskrift och reproduktion av informationsmaterial utnyttjas i den mån det kan ske utan oskälig kostnad eller besvär.

12 § Sekretess

Arbetsgivaren får lämna information till en facklig förtroendeman under förbehåll av tystnadsplikt av skäl som gäller för motsvarande förbehåll beträffande information i anställningen. Sådan information får utan hinder av tystnadsplikten föras vidare till ledamot av facklig styrelse enligt reglerna i 22 § MBL.

För arbetsmiljöverksamhet gäller sekretessreglerna i 7 kap. 13 § Arbetsmiljölagen.

13 § Giltighets- och uppsägningstid

Detta avtal gäller fr o m 2001-01-01 och tills vidare med en uppsägningstid av en månad.