

Taxiavtalet – telefonister



I juni 2023 – 31 maj 2025

Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Taxiavtalet - telefonister

Parter

- Biltrafikens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

För taxitelefonister anställda vid till arbetsgivarförbundet anslutna taxiföretag

Giltighetstid

1 juni 2023 – 31 maj 2025

Innehållsförteckning

1 §	Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt	1
2 §	Anställningsform m m.....	1
	1 mom Provanställning	1
	2 mom Anställning för viss tid	2
	3 mom Anställningsbevis	2
	4 mom Regler vid deltidsarbete	2
3 §	Arbets tid	3
	1 mom Ordinarie arbetstid	3
	2 mom Fridagar	3
4 §	Avlöning	3
	1 mom Allmänna avlöningsbestämmelser	3
	2 mom Löneplan för telefonister	4
	3 mom Övertid och obekväma arbetstid	5
5 §	Avlöningens utbetalning	6
	1 mom Utbetalning av månadslön	6
	2 mom Tillägg och avdrag för månadsavlönade	6
6 §	Semester	7
	1 mom Semester	7
	2 mom Huvudsemester	7
	3 mom Sparad semester	7
	4 mom Semester vid visstidsanställning	7
	5 mom Semesterlön	7
	6 mom Utbetalning av semesterlön	8
	7 mom Semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro	8
	8 mom Semesterlön vid sparad semester	8
	9 mom Semesterersättning	9
	10 mom Lokala överenskommelser	9
	11 mom Pass/skifttjänstgöring	9
7 §	Permission, föräldraledighet och föräldrapenning-tillägg	10
	1 mom Permission	10
	2 mom Föräldraledighet	11
	3 mom Försäkning om Föräldrapenningtillägg (FPT)	11
8 §	Allmänna förhållningsregler	11
	1 mom Allmänna ordningsföreskrifter	11
9 §	Sjuklön och sjukanmälan	11
	1 mom Sjukanmälan och sjukkompensation	11
	2 mom Rätt till sjuklön	12

10 §	Uppsägning m m.....	12
1 mom	Uppsägning m m	12
2 mom	Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid – kvittning	12
3 mom	Arbetsgivarintyg och anställningsintyg	12
4 mom	Varning	13
5 mom	Suspension	13
11 §	Turordning vid driftsinskränkning och återanställning.....	13
12 §	Granskning av handlingar	13
13 §	Lagen om anställningsskydd	14
14 §	Förhandlingsordning.....	14
1 mom	Förhandlingsskyldighet	14
2 mom	Förhandlingar på lokal och central nivå	14
3 mom	Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister	14
4 mom	Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar	16
5 mom	Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar	17
6 mom	Utformning av förhandlingsframställan	17
7 mom	Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas	17
8 mom	Förhandlingsprotokoll	17
9 mom	Hur förhandlingar avslutas	17
15 §	AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO.....	18
1 mom	AFA-försäkringar	18
2 mom	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	19
16 §	Avtalets giltighetstid	19
Bilaga A	Arbetstidsavtal	20
Bilaga B	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	25
Bilaga C	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen.....	29
Bilaga D	Anlitande av bemanningsföretag	31

1 § Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten må icke anses arbetsgivares fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetstagarnas fackorganisationer.

2 § Anställningsform m m

1 mom Provanställning

Under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om arbetstagaren varit frånvarande under sammanlagt 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställde, förlängas med motsvarande tid.

Den part som önskar bryta anställningen under provperiodens gång eller inte vill att anställningen skall fortsätta efter provperiodens slut skall underrätta motparten härom. Underrättelsen skall lämnas 14 dagar före anställningens upphörande.

Arbetsgivare skall samtidigt med underrättelsen varsla Svenska Transportarbetareförbundet. I sådana fall har såväl den fackliga organisationen som arbetstagaren rätt till en överläggning. Överläggningen skall begäras och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar.

För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning inte begärs skall underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande.

Har besked ej lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningsperiodens slut övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Protokollsanteckning

Lagen om anställningsskydd (1982:80) LAS föreskriver idag att den tillåtna provtiden för provanställning är högst sex månader. Sker ändring i LAS under avtalsperioderna är parterna eniga om att den i 2 § 1 mom angivna provtiden ändras till den provtid som gäller enligt vid varje tidpunkt gällande bestämmelse om provanställning i LAS.

2 mom Anställning för viss tid

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när anställningen avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbrytes vikariatsanställning, som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när behov av extra arbetskraft föreligger.

Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt. Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

3 mom Anställningsbevis

Arbetsgivaren skall i samband med att anställningsavtal träffas för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis, som innehåller de uppgifter som fastställts av avtalsparterna. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackföreningen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Efter lokal överenskommelse kan ett anställningsbevis för en period om maximalt en månad upprättas för återkommande vikariatsanställningar. Ett anställningsbevis avseende hela perioden upprättas vid periodens början och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Anställningsbeviset skall ange anställningsformen vikariat. Anteckning i anställningsbeviset skall ske fortlöpande om vilka dagar under perioden som arbetstagaren faktiskt har anställning. När perioden är slut skall arbetsgivaren inom en vecka sända en kopia av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen. Originallet skall överlämnas till arbetstagaren.

4 mom Regler vid deltidarbete

Vid överenskommelse om deltidanställning skall lön utgå i proportion till arbetstidens längd. Sådan överenskommelse skall anges på anställningsbeviset. Därvid skall särskilt anges arbetstidens genomsnittliga längd per vecka.

Arbetsgivare skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta.

Försäkringsförmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende på antalet arbetstimmar.

Där så är möjligt och i fall där den anställde så önskar ska arbetstiden för den deltidanstälde bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna försäkringsförmånerna enligt lag och avtal.

Vid ett utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar.

3 § Arbets tid

I bilaga A till detta avtal finns viktiga regler om arbetstid, rast och vila.

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade.

Förläggning av den ordinarie arbetstiden sker enligt arbetstidsschema, som skall upprättas av taxiägarföreningen efter samråd med telefonisterna.

Parterna är ense om att 40 timmar per helgfri vecka beräknas motsvara en genomsnittlig arbetstid om 38,25 timmar per vecka.

2 mom Fridagar

Tillsvidareanställd telefonist är berättigad att få minst två sammanhängande fridagar i veckan varav minst två sammanhängande lördagar och söndagar på en femveckorsperiod.

Tillsvidareanställd telefonist kan efter lokal överenskommelse vara berättigad att få minst två sammanhängande lördagar och söndagar på en fyraveckorsperiod.

Protokollsanteckning

Fridagen skall inte förläggas omedelbart efter tjänstgöringsnatt som pågår efter kl. 02.00. I stället skall förskjutning av fridag ske såvida inte överenskommelse om annat träffas lokalt. Arbete efter fridag skall börja tidigast kl. 06.00.

4 § Avlöning

1 mom Allmänna avlöningsbestämmelser

Till prov- och tillsvidareanställd samt till visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad utges avlöning i form av månadslön enligt löneplan.

Övriga visstidsanställda avlönas per timme med aktuell timlön. Visstidsanställd telefonist som kallas in till tjänstgöring skall erhålla avlöning för minst fyra timmar.

Löneberäkningsfaktorn för beräkning av timlön är 174 timmar per månad vid arbetstid 40 timmar helgfri vecka, och till 166,4 timmar vid arbetstid 38,25 timmar varje vecka.

Arbete utöver fastställt deltidsmått är frivilligt och telefonist som arbetar utöver överenskommen deltid avlönas för överskjutande tid med timlön.

Lön för del av löneperiod när arbetstagaren börjar eller slutar sin anställning utges i form av timlön.

2 mom Löneplan för telefonister

Stockholm, månadslöner		2023-06-01
1	Under provtjänstgöring minst...	26 356,24
2	Såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	26 796,61
3	Efter fortlöpande 1 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 236,24
4	Efter fortlöpande 3 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 669,61
5	Efter fortlöpande 5 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 377,84
Övriga landet, månadslöner		2023-06-01
1	Under provtjänstgöring minst...	26 172,39
2	Såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	26 544,12
3	Efter fortlöpande 1 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 037,42
4	Efter fortlöpande 3 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 361,38
5	Efter fortlöpande 5 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 040,54
Stockholm, månadslöner		2024-06-01
1	Under provtjänstgöring minst...	27 341,24
2	Såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 781,61
3	Efter fortlöpande 1 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 236,24
4	Efter fortlöpande 3 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 669,61
5	Efter fortlöpande 5 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	29 377,84
Övriga landet, månadslöner		2024-06-01
1	Under provtjänstgöring minst...	27 157,39
2	Såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	27 534,12
3	Efter fortlöpande 1 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 037,42
4	Efter fortlöpande 3 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	28 361,38
5	Efter fortlöpande 5 år i yrket såsom fullt yrkeskunnig telefonist minst...	29 040,54

Protokollsanteckning 1

Stockholms löneplan tillämpas inom följande kommuner:

Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg och Täby.

Protokollsanteckning 2

Anställda som fått lön enligt Stockholms löneplan men som enligt protokollsanteckning 1 hamnar utanför Stockholm ska fortsättningsvis få sin lön som om de tillhört Stockholms löneplan. Föregående mening gäller enbart för anställningar som ingåtts före den 1 juni 2023.

3 mom Övertid och obekväm arbetstid

I. Övertidsersättning

Arbetstagarna är skyldiga att utföra övertidsarbete i den utsträckning som arbetsavtalet bilaga A till detta avtal medger.

Den särskilda ersättningen för övertidsarbete utgör 50 % tillägg beräknad per timme på i 4 § 2 mom angivna månadslöner (se även definition av övertid i 3 § bilaga A till detta avtal).

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ersättning för övertid utges i form av ledighet från ordinarie arbetstid, varvid ledighet utgår med minst 1,5 timme för varje övertidstimme.

Kompensationsledigheten läggs ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Dock senast inom det kalenderår som följer efter det kalenderår då övertiden inarbetats. I annat fall ersätts övertiden med kontant betalning.

Vid uttag av kompensationsledighet skall motsvarande övertid återföras som tillgänglig övertid enligt gällande arbetsavtal.

II. Ersättning vid obekväm arbetstid

Ob-ersättning

- alla dagar 19.00 – 06.00 samt helgdagar

Ob-ersättning per timme för arbete utgår med minst

- 32 kr 03 öre fr o m den 1 juni 2023
- 33 kr 16 öre fr o m den 1 juni 2024

Kvalificerat OB

- För arbete från 00.00 på lördagar, långfredagen, första maj samt Kristi Himmelfärdsdag och fram till 06.00 nästkommande helgfria dag,
- För arbete från kl. 00.00 på nyårsafton samt midsommarafton och fram till kl. 19.00 samma dag samt för arbete från kl. 06.00 på julafton och fram till kl. 15.00 samma dag,

- För arbete från kl. 06.00 på jul- och nyårsdagen och fram till kl. 06.00 nästkommande helgfria dag

utges ett kvalificerat OB per timme om minst

- 50 kr 74 öre fr o m den 1 juni 2023
- 52 kr 53 öre fr o m den 1 juni 2024

Utges ersättning för övertid utges inte samtidigt ersättning för enkelt eller kvalificerat OB.

Storhelgs-OB

För arbete från kl. 19.00 på nyårsafton, midsommarafton samt för arbete på julafton från kl. 15.00 och fram till kl. 06.00 nästkommande dag, utgår i stället ett storhelgs-ob per timme om minst

- 86 kr 70 öre fr o m den 1 juni 2023
- 89 kr 75 öre fr o m den 1 juni 2024

Vid arbete på övertid utges även ersättning för storhelgs-OB. Den obekväma tid, för vilken ersättning enligt ovan skall utgå, sammanräknas per kalendermånad, varvid den sammanlagda obekväma tiden under månaden avrundas till jämn halvtimme.

5 § Avlöningens utbetalande

1 mom Utbetalning av månadslön

Månadslön utbetalas eller skall vara tillgänglig för lyftning den 25:e i den månad den intjänas. Infaller den 25:e på lördag, söndag eller helgdag skall lönen finnas tillgänglig för lyftning sista bankdagen före helgen.

Beträffande timavlönade samt även beträffande sådana månadsavlönade som börjat eller slutat sin anställning under månaden äger arbetsgivaren rätt att med avsteg från första stycket ovan betala ett a contobelopp i slutet av intjänande-månaden för slutreglering påföljande månad.

Efter lokal överenskommelse kan a conto respektive månadslön betalas ut med annat intervall.

2 mom Tillägg och avdrag för månadsavlönade

Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg den 1:a – 15:e dagen i kalendermånaden verkställs vid löneutbetalningstillfället innevarande månad. Avdrag för övrig frånvaro respektive utbetalning av tillägg verkställs vid löneutbetalningstillfället månaden efter den månad på vilken avdrag och tillägg belöper sig.

6 § Semester

1 mom Semester

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i 2–11 mom nedan.

2 mom Huvudsemester

Vid förläggning av huvudsemester föreligger förhandlingsskyldighet enligt lag om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsskyldigheten skall i första hand fullgöras med på arbetsplatsen utsedd facklig förtroendemän. Saknas sådan förtroendemän fullgörs förhandlingsskyldigheten direkt med berörd anställd.

3 mom Sparad semester

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom, senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar, skall underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början. Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd de sparats.

4 mom Semester vid visstidsanställning

Visstidsanställd arbetstagare vars anställning inte avses pågå längre än tre månader har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

5 mom Semesterlön

Semesterlön utgör 13 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt 7 mom nedan.

I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester
- sjuklön.

Anmärkning

I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar som inte har karaktären av lön.

För heltidsarbetande arbetstagare med minst två års obruten anställning hos arbetsgivaren skall semesterlönen per dag uppgå till lägst

- 1 319 kr från och med semesteråret 1 april 2023
- 1 363 kr från och med semesteråret 1 april 2024

6 mom Utbetalning av semesterlön

För månadsavlönad arbetstagare gäller att semesterlön per betald semesterdag utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle för den redovisningsperiod under vilken semesterdagen infaller. Detta innebär att arbetstagaren under den period semesterledigheten är förlagd erhåller ordinarie månadslön jämte eventuella tillägg och avdrag hänförliga till tidigare avräkningsperiod. Vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle utbetalas semesterlön med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro.

Semesterlönen för arbetstagare som avlönas med tidlön för kortare tid än en vecka skall utbetalas som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie löneutbetalningstillfället i maj månad under semesteråret oavsett när motsvarande semesterledighet erhålles.

Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

7 mom Semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro

För varje timme under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande tid, skall till den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt 5 mom ovan, läggas ett belopp beräknat enligt följande formel:

summa lön under intjänandeåret _____

antalet arbetade tim under intjänandeåret

8 mom Semesterlön vid sparad semester

Arbetstagaren skall, med tillämpning av 22 § semesterlagen, erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.

Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår, då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänförs till.

Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid överstiger 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

9 mom Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 5, 7 och 8 mom och skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

10 mom Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor, som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

11 mom Pass/skifttjänstgöring

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass med iakttagande av att antalet semesterdagar enligt semesterlagen är 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{Antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5 \times \text{passlängd (tim/dag)}}$$

Vid brutet passantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

Exempel

1. Vid pass/skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per pass 8 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25 \times 36}{5 \times 8} = 22,5 \text{ vilket uppräknas till 23 arbetspass.}$$

2. Vid pass/skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per pass 11 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25 \times 38}{5 \times 11} = 17,3 \text{ vilket uppräknas till 18 arbetspass.}$$

Som dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet skall gälla den tidpunkt då eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende skall anses börja. I de fall enbart nattpass förekommer skall som dygnsgräns gälla den tidpunkt då nattpasset börjar.

7 § Permission, föräldraledighet och föräldrapenningtillägg

1 mom Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Med bibehållen lön avses att avdrag på utgående lön ej göres. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission skall beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Efter remiss av företagsläkare eller, om sådan ej finns, annan av arbetsgivaren godkänd läkare får den anställde besöka sjukvårdsinrättning vid högst tre tillfällen per kalenderår. Rör det sig om arbetsrelaterad skada gäller inte begränsningen om högst tre tillfällen efter remiss enligt ovan.
- Under tid då arbetare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning alternativt urnsättning alternativt annan begravningsakt. Den anställde erhåller permission endast för ett av dessa tre tillfällen. Den anställde har rätt att erhålla nödvändig tjänstledighet om högst ytterligare en dag utan lön för att närvara vid någon av de två övriga förrättningarna ovan
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas jämväl den som lever tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

2 mom Föräldraledighet

Rätt till ledighet i samband med barns födelse följer av Föräldraledighetslagen (1995:584). Arbetstagare som önskar sådan ledighet ska underrätta arbetsgivaren senast två månader innan ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Sedan den 1 januari 2014 gäller Försäkring om Föräldrapenning i stället för bestämmelserna om föräldralön. Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring.

Se <https://www.afaforsakring.se/>

8 § Allmänna förhållningsregler

1 mom Allmänna ordningsföreskrifter

Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagare skall iakttaga fastställd arbetstid och följa givna instruktioner.

Telefonist skall vid behov även utföra andra arbetsuppgifter såsom upprättande av statistik och andra kontorsgöromål.

9 § Sjuklön och sjukanmälan

1 mom Sjukanmälan och sjukkompensation

Arbetstagare skall omedelbart anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Vidare skall han så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren lämnat försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Arbetsgivaren kan då skäl härtill föreligger begära intyg från läkare som anvisats av honom. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget samt skäligen kostnad för den resa som krävs för att införskaffa intyget.

Arbetsgivare som har begärt att arbetstagare ska inkomma med läkarintyg fr o m första sjukdagen (s k förstadagsintyg) är inte skyldig att utge sjuklön för den del av den aktuella sjuklöneperioden för vilken det saknas sådant läkarintyg.

2 mom Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön följer av lag.

10 § Uppsägning m m

1 mom Uppsägning m m

Med undantag av vad som sägs i 2 § 1 och 2 mom gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstid räknas fr o m dagen efter den dag då uppsägning skett.

2 mom Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid – kvittning

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande grundlönen per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

Enligt kvittningslagen, vid kvittning av ovanstående slag, måste arbetsgivaren inhämta skriftligt medgivande från kronofogdemyndigheten på den ort där arbetstagaren är bosatt, om hur stor del av lönen som är skyddad mot kvittning.

3 mom Arbetsgivarintyg och anställningsintyg

Arbetstagare har vid anställningens upphörande rätt att erhålla intyg som anger tjänstgöringens art och omfattning samt arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa. Arbetsgivarintyget ska utfärdas utan oskäligt dröjsmål.

4 mom Varning

Om en anställd gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela honom skriftlig varning. Sådan åtgärd skall omgående delges den lokala fackföreningen. Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från delgåendet göra invändning mot åtgärden.

5 mom Suspension

Om en anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel, som kan föranleda uppsägning eller avskedande skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagararen har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren skall tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas skall den anställde godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot den anställde.

11 § Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer. Därutöver skall företagets krav och behov i personhänseende särskilt beaktas liksom företagets möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes avse företagets samtliga arbetsplatser på orten i fråga.

Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

12 § Granskning av handlingar

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig, att då anledning därtill föreligger, förete lönespecifikationer, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagararnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

13 § Lagen om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

14 § Förhandlingsordning

1 mom Förhandlingskyldighet

Förhandlingar ska föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning vid rättstvister och intresseförhandlingar rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna samt vid medbestämmandeförhandlingar.

Förhandlingsordningen gäller inte vid tvister om arbetskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller i stället 37 § MBL, om inte parterna avtalar om annat.

2 mom Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivare och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

3 mom Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister

3.1 Rättstvister om lag och avtal

Lokal förhandling

I rättstvister ska lokal förhandling begäras senast fyra månader efter att den part som begär förhandling har fått kännedom om den omständighet som ligger till grund för tvisten och senast inom två år efter att omständigheten inträffat.

För tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, tvister om skadestånd för brott mot LAS och tvister om otillåten visstidsanställning gäller dock de frister som anges i punkterna 3.2–3.4.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tre månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Anmärkning

För en arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning som är otvistig och som har förfallit till betalning gäller preskription enligt lag.

3.2 Tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande

Lokal förhandling

I tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska lokal förhandling begäras senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.3 Tvister om skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS)

Lokal förhandling

I tvister om brott mot bestämmelser i LAS där part vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk ska lokal förhandling begäras senast fyra månader från att den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket LAS eller 19 § andra stycket LAS, räknas tidsfristen för att begära lokal förhandling i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket LAS, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § LAS räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast fyra månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.4 Tvister om otillåten visstidsanställning

Lokal förhandling

I tvister om otillåten visstidsanställning där arbetstagaren yrkar att anställningen ska gälla tills vidare ska lokal förhandling begäras senast en månad efter att visstidsanställningen löpt ut.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

4 mom Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) samt bilaga D ska central förhandling begäras senast en vecka efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol vid tvist om tystnadsplikt enligt 21 § MBL

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tio dagar efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala medbestämmandeförhandlingar senast ska begäras.

5 mom Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal intresseförhandling ska central förhandling begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angiven tidsfrist är rätten till central förhandling förlorad.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala intresseförhandlingar senast ska begäras.

6 mom Utformning av förhandlingsframställan

Om parterna inte enas om annat ska begäran om förhandling vara skriftlig och ange vilken fråga som förhandlingen avser.

7 mom Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har förhandling begärts inom rätt tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt.

Lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL samt bilaga D ska om möjligt påbörjas inom en vecka och senast inom två veckor. Central förhandling enligt nämnda bestämmelser ska påbörjas inom en vecka. Övriga förhandlingar ska påbörjas inom tre veckor. Parterna kan komma överens om längre tid.

8 mom Förhandlingsprotokoll

Om parterna inte enas om annat ska protokoll föras över förhandlingen. Protokollet bör tas fram skyndsamt och justeras av parterna.

9 mom Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om att avsluta förhandlingen eller om ena parten gett motparten skriftligt besked om att denne anser att förhandlingen är avslutad.

En anteckning om när förhandlingen avslutades bör göras i förhandlingsprotokollet om sådant förts.

15 § AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO

1 mom AFA-försäkringar

Arbetsgivare skall hos Fora AB teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringarna. I försäkringsavtalet ingår AGS Avtalsgruppsjukförsäkring, AGB Försäkring om avgångsbidrag och Omställningsstöd (TSL), TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TGL Tjänstegrupplivförsäkring samt Avtalspension SAF-LO.

Skyldighet att teckna och vidmakthålla AFA-försäkringarna inklusive Avtalspension SAF-LO föreligger även för tid under kollektivavtalets giltighet då företagaren ej har arbetstagare anställd.

Antagande av nya avtalspension SAF-LO

Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet antar på mellanvarande avtalsområde överenskommelsen av den 16 april 2007 mellan Svenskt Näringsliv och LO angående Avtalspension SAF-LO. Överenskommelsen träder i kraft den 1 juli 2008.

2 mom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Överenskommelse om Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) ävensom överenskommelsen om avgiftsuttag i anslutning härtill gäller på avtalsområdet.

16 § Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 juni 2023 t o m den 31 maj 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 maj 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 mars 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 maj 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 maj respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 10 maj 2023

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Ulrika Egervall

SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET

Tommy Wreeth

Bilaga A Arbetstidsavtal

I 3 § Taxitelefonistavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Detta avtal äger med nedanstående inskränkningar tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare som är bunden av detta avtal får tillämpa det på arbetstagare, som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

Från avtalets tillämpning undantas följande:

- a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.
- b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.
- c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Taxitelefonistavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Vecka räknas från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

Förläggning av den ordinarie arbetstiden sker enligt arbetstidsschema, som skall upprättas av taxiägarföreningen efter samråd med telefonisterna.

Parterna är ense om att 40 timmar per helgfri vecka beräknas motsvara en genomsnittlig arbetstid av 38,25 timmar per vecka.

2 § Arbetstid vid nattarbete

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 17 veckor.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 5 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Telefonist är skyldig att utföra övertidsarbete i den utsträckning som gällande arbetstidslag medger.

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka eller 38,25 timmar per vecka) och jourtid. Övertid är också den tid som tillsvidareanställd telefonist beordras utföra utanför arbetstidsschemat. För övriga anställda är övertid den arbetstid som överstiger 153 timmar på fyra veckor.

Om ordinarie telefonist beordras utföra övertidsarbete skall detta ske för jämna hel- eller halvtimmar.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med motsvarande tid. Helgtid som infaller på en söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst 52 veckor. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som ej har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 00-05 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

2. Veckovila

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

8 § Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga B Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Parternas målsättning med denna rekommendation är att den skall främja utvecklingen i företagen av arbetsmiljö, trafiksäkerhet och företagshälsovård och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö och samtidigt lägga en grund för samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter skall eftersträvas. Riskerna med ensamarbete bör särskilt beaktas.

En god arbetsmiljö innebär således inte bara trygghet mot ohälsa och olycksfall utan också ett meningsfullt arbetsinnehåll som kan ge möjlighet till personlig utveckling.

Som en resurs för företagen och de anställda finns Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling, information samt utbildning.

Parterna är överens om att fortlöpande följa lagstiftningens utveckling på arbetsmiljöområdet.

2 § Samråd och samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹. Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

För att man skall lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare nödvändigt. De anställda och deras fackliga företrädare skall därför beredas möjlighet att delta i detta arbete. Skyddsombuden skall enligt arbetsmiljölagstiftningen informeras samt även ges möjlighet att aktivt delta i planering och genomförandearbetet.

Den fackliga organisationens roll är att vara aktiv. Skyddsombuden har en särskild roll att verka för att arbetsgivaren lever upp till lagstiftningens krav vad avser systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning samt rehabilitering.

¹ Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen. Alla medarbetare och skyddsombud har en skyldighet att aktivt medverka till att skapa en god arbetsmiljö. Samråd mellan företaget och den fackliga organisationen bör ske innan skyddsombud utses. De regionala skyddsombuden äger tillträde till samtliga arbetsställen som omfattas av avtalsområdet.

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Drabbas arbetstagare av ohälsa - oberoende av orsak - är det arbetsgivarens ansvar att se till att rehabilitering kommer till stånd. Det är arbetsgivaren som skall se till att en rehabiliteringsutredning görs.

Arbetsgivaren skall vidare ansvara för att det finns en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget.

Inte endast fysiska frågor utan även arbetsorganisation, arbetsinnehåll och de anställdas inflytande över villkoren i stort skall beaktas. För arbetstagare som omfattas av denna rekommendation utgör trafiken en integrerad del av arbetsmiljön.

Rehabiliteringsskyldigheten omfattar även de åtgärder som behövs när en individ av olika skäl inte fungerar i sin befattning.

Den anställde har ett ansvar i rehabiliteringsarbetet. Arbetstagaren skall lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren skall kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Den anställde skall också i möjligaste mån aktivt medverka i sin egen rehabilitering.

Skyddsombud eller facklig organisation är betydelsefulla samarbetspartners när det gäller företagets arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Där resultatet av ett rehabiliteringsarbete är av allmänintresse avseende fysiska eller psykosociala arbetsmiljön skall erfarenheterna spridas inom företaget.

Företaget bör i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet även beakta de regler som finns avseende krishantering. Inom företaget skall en plan för krishantering finnas.

4 § Trafiksäkerhet

Inom varje företag bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I en policy kan exempelvis arbetsuppläggning, fordonskontroller, bältesförekomst-/användning ingå.

För att säkerställa trafiksäkerheten är det vidare lämpligt att inom företaget ha en alkohol- och drogpolicy. Vid framtagandet av policyn skall fackliga ombud och/eller andra representanter för de anställda ges tillfälle att medverka.

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Det är parternas uppfattning att det är av största vikt att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och - i förekommande fall - ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön har erforderliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Detta bör ske så snart som möjligt sedan skyddsombuden utsetts. Chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, bör också utbildas. Viss arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av introduktion och information.

Utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidsplan, hur utbildningen skall genomföras samt eventuellt tillkommande ersättningsfrågor utformas av parterna i TYA.

6 § Företagshälsovård

På arbetsplatser där arbetsförhållandena så kräver skall finnas företagshälsovård eller annan motsvarande oberoende experthjälp att tillgå. Som gemensam benämning på företagshälsovård och annan oberoende experthjälp används här nedan ordet företagshälsovård.

Parterna är ense om att företagshälsovården utgör en viktig resurs för företagen och dess anställda.

Målsättningen är att, där så är praktiskt möjligt, alla anställda bör ha tillgång till företagshälsovård.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet.

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om företags-hälsovård. Om skyddskommitté ej finns, skall - i förekommande fall - skyddsombud behandla frågorna.

När företagshälsovård finns att tillgå skall den ha som främsta uppgift att medverka i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten. Därvid skall såväl medicinska, tekniska och psykosociala aspekter beaktas utifrån ett helhetsperspektiv.

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.

- uppföljning av de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd.
- rådgivning samt medverkan till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas

Företagshälsovården skall i förekommande fall ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede. Dess arbete skall utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Bilaga C Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

Det ställs idag höga krav på medarbetarna i branschens företag. Utvecklingen inom branschen har gjort att kraven på kompetens vid anställningens ingående blir allt högre. Detta skapar möjligheter för medarbetarna att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt taxi-företag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Utvecklingen inom taxiområdet ställer krav på de anställda såväl med avseende på ny kompetens på olika områden som på ansvar att delta i utvecklingen. Anställda bör därför genom olika insatser ges möjlighet att utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter i framtiden.

Kompetenskrav

Parterna är överens om att utbildning är en förutsättning för personalförsörjningen på företagen. Den är vidare ett medel för företagen att kunna hålla en hög kvalitet och ha förutsättningar att behålla sin personal.

En gemensam yrkesutbildning, gränsöverskridande mellan både företagen och riket, bör skapas för att dels öka kompetensnivån, dels höja yrkets status. Det är svårt att rekrytera personal och åtgärder måste vidtas för att kunna säkra personalförsörjningen. Rekryteringsproblematiken skiljer sig emellertid i olika delar av landet och är i större utsträckning ett storstadsproblem.

Det är viktigt att parterna gemensamt arbetar för utbildningsfrågan. Särskilda problem finns för utbildning på mindre företag som saknar de resurser som de större aktörerna äger. Det är därför av vikt att särskilda insatser kommer till stånd för att skapa möjligheter för utbildningsinsatser även för dessa företag. Förutsättningarna för en relevant utbildning för taxitelefonisterna måste utredas i samarbete med TYA. En sådan utbildning kan vara kopplad till vissa företag och det kan finnas en garanti om anställning efter färdig utbildning. Utbildningen som skapas skall vara en allmänt hållen, grundläggande utbildning. Utbildningen kan vara kopplad till krav på viss anställningstid efter genomgången utbildning.

Kompetensutveckling i företaget

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härfor är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget.

Företagen skall erbjuda varje enskild arbetstagare kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Med kompetensutveckling avses här utbildningsinsatser externt

eller inom företaget, oavsett om de följer av lag eller inte. Lokala överenskommelser kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Tid under vilken arbetstagaren deltar i utbildning enligt ovan grundar inte rätt till övertidsersättning eller ob-ersättning upp till fyrtio timmar under femårsperioden.

Endast grundlön skall utges enligt gällande kollektivavtal.

Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området skall ovan angiven tid avräknas.

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

Företag bör främja och stödja en anställd som önskar höja sin kompetens i allmänna ämnen. Denna utbildning sker på icke betald arbetstid.

Avslutande kommentar:

Parterna är överens om att informera Arbetsförmedlingen och berörda myndigheter om innehållet i detta avtal samt branschens kompetenskrav.

Bilaga D Anlitande av bemanningsföretag

A Inledning

Parterna är överens om att anlitande av bemanningsföretag kan behöva ske i ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att BA:s medlemsföretag bara anlitar bemanningsföretag som tillämpar Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och LO.

B Förhandling vid anlitande av bemanningsföretag

Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syfte med inhyrning av personal
- Omfattning av inhyrning
- Under vilken tidsperiod inhyrning ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Arbetsgivaren ska informera om genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrning ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska, om någondera part så begär, ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

Ny förhandling ska upptas för det fall syftet förändras eller om förutsättningarna väsentligt förändras i förhållande till det man tidigare förhandlat om.

Parterna är överens om att regleringen i punkten B varken inskränker eller utvidgar förhandlingskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

C Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i branschen, träffat överenskommelse enligt nedan om regler vid anlitande av bemanningsföretag.

Dessa regler tillämpas när det finns tillsvidareanställd personal som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns personer med företrädesrätt gäller följande. Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor ska påkalla förhandling med lokal facklig organisation. Lokal förhandling ska även påkallas i de fall en arbetsgivare har behov av att utsträcka ett avtal om inhyrning med tid utöver fem veckor.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen skall även klargöra huruvida arbetsgivarens behov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Förhandlingsprocessen – under punkt C

Lokal förhandling ska komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Om enighet inte uppnås i förhandlingen kan ärendet hänskjutas till central förhandling.

Central förhandling ska påkallas och komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Under pågående förhandlingsprocess har arbetsgivaren inte rätt att anlita bemanningsföretag.

Om enighet inte uppnås i den centrala förhandlingen gäller arbetsgivarens mening.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund

Box 5384
102 49 Stockholm
tel 08 762 71 00
info@transportforetagen.se
transporforetagen.se

Svenska Transportarbetareförbundet

Box 714
101 33 Stockholm
tel 010 480 30 00
transport@transport.se
transport.se