

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

- Plats** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm
- Parter** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal
- Närvarande**
- för **KFS**;  
Erik Acebo  
Leif Lindh  
Per Wiryth  
Lars-Göran Salevik  
Lennart Holén  
Erland Lövgren
- för **Kommunal**;  
Tord Almlöf  
Susanne Gällhagen  
Inga-Britt Svensson  
Jan-Erik Persson
- § 1** **Ärende**  
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
- § 2** **Avtalsperiodens längd**  
Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning
- § 3** **Löneöversyn med mera**  
Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett utrymme om lägst 1,7 % respektive 2,1 % av lönesumman för Kommunals medlemmar. Vid löneöversynerna ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % - avräknas för varje avtalsår. Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Med lönesumman avses de fasta kontanta/månadslönerna för tillsvidareanställda medlemmar i Kommunal. Utrymmet beräknas på lönerna månaden före förhandlingstillfället för tillsvidareanställda på heltid och deltidsanställda i proportion.
- Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 150 kronor (2010) respektive 200 kronor (2011). Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

### **Löneförhandlingsprocessen**

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Fördelning av löneutrymmet ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att använda delar av utrymmet för andra åtgärder. Träffas inte sådan överenskommelse ska hela utrymmet användas för löneökningar.

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Kommunal. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Kommunal vice ordförande.

§ 4 **Ändringar i Trafikavtalets allmänna anställningsvillkor**  
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga A**.

§ 5 **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkoren**  
Ändringar framgår av **Bilaga 3 och 4 samt Lönebilaga**

§ 6 **Lägstlöner med mera**  
Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 18 år ska efter genomförd löneöversyn från och med 2010-04-01 uppgå till

- Lägst 16 000 kronor
- För medarbetare som har yrkesrelaterad gymnasieutbildning och där arbetsgivaren kräver detta lägst 17 000 kronor
- För förare lägst 19 000 kronor

§ 7 **Arbetsgrupper med mera**  
Arbetsgrupper med mera framgår av **Bilaga B**.

**§ 8** **Fredsplikt**  
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

**§ 9** **Lokala överenskommelser**  
Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

**§ 10** **Uppsägningstid**  
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

**§ 11** **Förhandlingarnas avslutande**  
Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Lars-Göran Salevik samt Tord Almlöf utsetts att justera protokollet.

#### **Vid protokollet**

Per Wiryth

**Justeras  
för KFS**

Erik Acebo;

Lars-Göran Salevik

**Kommunal**

Tord Almlöf

## Bilaga A

### ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

#### § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

##### Anmärkning till Moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

#### § 7 SEMESTER

##### Moment 1

Sista meningen tas bort

##### Moment 3

Momentet tas bort

##### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL **(Tillämpas från och med 1 januari 2010)**

#### § 8 LEDIGHET

##### Moment 1:10

Ny mening: ”Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar”

##### Moment 1:11

Ändras till

Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) För förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- b) För besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare,
- c) Vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

##### *Anmärkning*

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen. Bestämmelsen ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF

##### Moment 2:1

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

## **§ 9 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL**

### **Moment 1 a**

Ändras till:

För avtalsområdet gäller PA-KFS 09 från och med 2010-07-01 i enlighet med den överenskommelse som träffats 2010-04-07 om PA-KFS 09 för avtalsområde Trafik.

## **BILAGA 6 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE**

### **6 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster**

#### **Moment 2**

Tas bort och ersätts med samma text som nedan i Bilaga 7 punkt 8 moment 2

## **BILAGA 7 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE I NY TRAFIK**

### **4 Uppräkning av arbetstid vid linjetrafik (gäller även trafikledning)**

### **8 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster**

#### **Moment 2**

Tas bort och ersätts med:

För arbetstagare placerad på fast lista, dvs vars hela ordinarie arbetstid består av kända och fastlagda uppdrag, kan arbetstidsschemat omfatta en schemaperiod om högst tidtabellsperiod. Arbetstidsschemat ska innehålla tjänstgöringsdagar och fridagar. För tjänstgöringsdagarna ska anges arbetstidens början och slut samt raster. Timmar som vid periodens utgång över- eller understiger ordinarie arbetstidsmått förs över till följande period.

Arbetstidsschemat ska finnas tillgängligt för de anställda senast 14 dagar innan det träder i kraft. Om av särskilda skäl denna tid inte kan hållas ska lokal facklig organisation snarast underrättas.

*Parterna ska snarast utarbeta en gemensam kommentar för användningen av detta moment utifrån tillämpad tolkning avtal BuA-Kommunal.*

## **PROTOKOLLSANTECKNINGAR**

Oförändrade

**BILAGA 3 SÄRSKILDA REGLER FÖR TRAFIK I STOCKHOLM****Lönetillägg***Bussförare*

	1 314 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	1 360 kr/månad

*Verkstadsarbetare*

	2 419 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	2 504 kr/månad

*Garagearbetare*

	2 312 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	2 393 kr/månad

*Omloppstillägg*

	50,25 kr/dag
Fr o m 2011-04-01	52,01 kr/dag

	66,32 kr/dag
Fr o m 2011-04-01	68,64 kr/dag

**BILAGA 4 GÖTEBORGSTILLÄGG**

	6,54 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	6,77 kr/timme

**LÖNEBILAGA****1 Kompensation för overtidsarbete och fyllnadstjänstgöring**

Fyllnadslön	115 % av grundlön
Övertid	165 % av grundlön

**2 Färdtidsersättning och resttidsersättning***Färdtid*

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

	59,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	61,00 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

118,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01	122,00 kr/timme
-------------------	-----------------

**Restid**

	12,00 kr
Fr o m	12,50 kr

**3 Tillägg för obekväm arbetstid**

<b>O-tilläggstid A</b>	64,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	66,00 kr/timme

<b>O-tilläggstid B</b>	32,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	33,00 kr/timme

<b>O-tilläggstid C</b>	16,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	16,50 kr/timme

<b>OB-ersättning D</b>	21,50 kr/timme
Fr o m	22,50 kr/timme

<b>OB-ersättning E</b>	33,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	34,00 kr/timme

**4 Ersättning för jour och beredskap****Jour**

för högst 50 timmar	32,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	33,00 kr/timme

För tid därutöver	64,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	66,00 kr/timme

**Beredskap**

för högst 150 timmar	16,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	16,50 kr/timme

**5 Ersättning vid körning utom Norden**

	69,50 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	72,00 kr/timme

**6 Tillägg vid förskjuten arbetstid**

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag

	66,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	68,50 kr/timme

För övrig tid

	33,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	34,00 kr/timme

## Bilaga B

### ARBETSGRUPP MED MERA

#### ARBETSGRUPP

##### Arbetstidsfrågor

En partsgemensam arbetsgrupp ska under avtalsperioden beskriva, genomlysna arbetstidsfrågor relevanta för avtalsområdet, processer och tekniker för schemaläggning, lokal hantering, etc Detta i syfte att inom avtalsområdet kunna öka kunskap såväl som utveckla hanteringen av arbetstidsfrågor och arbetstidsförläggning.

#### BEMANNINGSFÖRETAG

**Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

##### *1. Förhandlingar*

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

## *2. Om skiljenämnd avseende inhyrning*

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från Kommunal och 2 ledamöter från KFS. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.