

Miljöarbetareavtalet



1 april 2023 – 31 mars 2025

Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Miljöarbetareavtalet

Kollektivavtal

Parter

- Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA)
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalets omfattning

Avtalet omfattar anställda vid till BA anslutna företag, vilka bedriver hämtning, behandling eller sortering av avfall och restprodukter samt slamsugning, sanering, tankrengöring, återvinning, förbränning, VA-arbeten, parkarbeten och städning. Med saneringsarbeten avses rengörings-, sanerings- och underhållsarbeten som gäller särskilda krav på fakkunskap, yrkesfärdighet, ansvar och fysisk arbetsinsats. Exempel på sådana arbeten är:

- Vakuumsugning och högtrycksspolning med mobila enheter
- Högtryckstvättning/blästring liksom andra metoder utgör saneringsarbete
- Slamsugning och högtrycksspolning vid rengöring av avloppsbrunnar, avloppssystem m m samt cisternrengöring
- Rengöring och sanering efter vatten och brand.

Giltighetstid

1 april 2023 – 31 mars 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	3
	4 mom Deltidsanställning	3
3 §	Arbets tid	4
	1 mom Ordinarie arbetstid	4
	2 mom Förläggning av arbetstid	4
	3 mom Förläggning av arbetstid i schema	4
	4 mom Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid	5
	5 mom Arbetsuppgifter som inte kan planeras i schema	5
	6 mom Utjämning av arbetstiden	6
	7 mom Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete	6
4 §	Avlöning	7
	1 mom Allmänna bestämmelser	7
	2 mom Månadslön	7
	3 mom Löneplan för miljöarbetare m fl	7
	4 mom Löneplan, verkstadsarbetare	9
	5 mom Premiekompensation	10
	6 mom Tillägg vid arbete utan schema	11
	7 mom Gällivare- och Kirunatillägg	11
5 §	Premielön	11
	1 mom Användning av premielön	11
	2 mom Överenskommelse om premielön	11
	3 mom Fastställande av premielön	11
	4 mom Nya arbetsmetoder	11
	5 mom Poängtabellens penningfaktor	12
	6 mom Övertidstillägg vid premielön	12
	7 mom Ordningsregler vid premielön	12
6 §	Helgdag	12
	1 mom Helgdag - definition	12
	2 mom Arbetstidsminskningens storlek och för vilka anställda?	13
	3 mom Arbetstidsminskning vid schemaändring	13
	4 mom Bibehållen lön	13
	5 mom Arbete på helgdag - ersättningar	13

7 §	Övertid och obekvämlighetstillägg	14
	1 mom När utges övertidsersättning?	14
	2 mom Övertidsersättningens storlek	14
	3 mom Kompensationsledighet	14
	4 mom Obekvämlighetstillägg	15
8 §	Beredskap	15
	1 mom Beredskap	15
	2 mom Beredskapsersättning	16
9 §	Traktaments-, rese- och restidsersättningar m m	16
	1 mom Måltidskuponger	16
	2 mom Rese- och restidsersättningar	16
	3 mom Korttidstraktamente och logiersättning inom Sverige	16
	4 mom Särskilt traktamente vid långtidsförrättning inom Sverige	17
	5 mom Traktamente inom Norden	18
	6 mom Traktamentsersättningar utom Norden	18
10 §	Löneutbetalning m m	18
	1 mom Avlöningsvecka	18
	2 mom Avlöningslistor	19
	3 mom Arbetstidsredovisning	19
	4 mom Utbetalningsdag - månadslön	19
	5 mom Tillägg och avdrag vid månadslön	19
	6 mom A conto - månadslön	19
11 §	Semester	20
	1 mom Semester	20
	2 mom Huvudsemester	20
	3 mom Sparad semester	20
	4 mom Semester vid visstidsanställning	20
	5 mom Semesterlön	20
	6 mom Utbetalning av semesterlön	21
	7 mom Semesterlönegrundande frånvaro	21
	8 mom Semesterlön för sparade semesterdagar	22
	9 mom Semesterersättning	22
	10 mom Lokal överenskommelse	22
	11 mom Pass/skifttjänstgöring	22
12 §	Permission, ledighet för vård av barn m m	23
	1 mom Permission	23
	2 mom Rätt till ledighet för vård av barn	24
	3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FTP)	24

13 §	Sjuklön, sjukanmälan, sjuk- och andra frånvaroavdrag	24
	1 mom Sjukanmälan, försäkran, läkarintyg	24
	2 mom Rätt till sjuklön	25
	3 mom Frånvaroavdrag vid sjukdom	25
	4 mom Övriga frånvaroavdrag	26
14 §	Ordningsföreskrifter/Skadeansvar	27
	1 mom Ordningsföreskrifter	27
	2 mom Laga föreskrifter	27
	3 mom Föreskrifter från myndighet	27
	4 mom Skadeansvar	27
15 §	Arbetsmiljö, skyddskläder och kompetensutveckling m m ...	28
	1 mom Beklädnad	28
	2 mom Skyddskläder	28
	3 mom Särskilda skyddskläder	28
	4 mom Omklädningsrum	28
	5 mom Personlig hygien m m	28
	6 mom Första förband	28
	7 mom Element, förarhytt	29
	8 mom Traktor utan hytt	29
	9 mom Kompetensutveckling	29
16 §	Uppsägning m m.....	29
	1 mom Uppsägning	29
	2 mom Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid	29
	3 mom Arbetsgivarintyg	29
	4 mom Varning	29
	5 mom Disciplinåtgärd, suspension	30
	6 mom Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	30
17 §	Turordning vid driftsinskränkning och återanställning.....	30
	1 mom Lokal överenskommelse	30
	2 mom Driftsenhet	31
19 §	Lagen om anställningsskydd	31
20 §	Förhandlingsordning.....	31
	1 mom Förhandlingsskyldighet	31
	2 mom Förhandlingar på lokal och central nivå	32
	3 mom Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister	32
	4 mom Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar	34
	5 mom Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar	34
	6 mom Utformning av förhandlingsframställan	35

7 mom	Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas	35
8 mom	Förhandlingsprotokoll	35
9 mom	Hur förhandlingar avslutas	35
21 §	AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO	38
1 mom	AFA-försäkringar	38
2 mom	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	38
22 §	Avtalets giltighetstid	38
Bilaga A	Arbetstidsavtal	39
Bilaga B	Utdrag ur arbetarskyddsstyrelsens författningssamling "Truckar AFS 1986:24"	46
Bilaga C	Poängtabell	47
Bilaga D	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen	51
Bilaga E	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	53
Bilaga F	Utdrag ur Arbetsmiljöverkets författningssamling Belastningsergonomi AFS 2012:2	57
Bilaga G	Ersättning till handledare och instruktörer inom TYA - modellen	61
Bilaga H	Överenskommelse om utbildning samt yrkesbevis för maskinförare	62
Bilaga I	Anlitande av bemanningsföretag	64

1 § Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren 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 ömse 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 arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetarnas fackorganisationer.

Med arbetsledare förstås här den som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

2 § Anställningsform m m

1 mom Provanställning

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

Provanställningen övergår i en tillsvidareanställning om inte besked om att provanställningen upphör lämnas senast vid provperiodens utgång.

Om arbetsgivaren eller den anställda vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska underrättelse om detta ske till motparten 14 dagar i förväg.

Arbetsgivare som vill avbryta en provanställning ska samtidigt som underrättelsen lämnas varsla Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning. Finns på arbetsplatsen facklig förtroendeman med uppgift att ta emot sådant varsel ska varslet istället lämnas till denne.

Den anställda och den fackliga organisationen har rätt till överläggning om provanställningens avslutande. Överläggningen ska begäras omgående och komma till stånd inom underrättelsetiden 14 dagar. Om överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning inte begärs är underrättelsen ett slutligt besked om att provanställningen upphör.

Protokollsanteckning

Sker ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, under avtalsperioden är parterna eniga om att den i momentet angivna prøvotiden ändras till den prøvotid 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 följande anställningar för viss tid:

1. Vikariat

Kan användas vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts vikariatsanställning som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

2. Behov av extra arbetskraft

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.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader, eller som visstidsanställd vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än 24 månader, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Tid i allmän visstidsanställning och vid behov av extra arbetskraft sammanräknas. Detta innebär att för arbetstagare som under en femårsperiod sammanlagt arbetat 24 månader i de två anställningsformerna övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

3. Allmän visstidsanställning

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader, eller som visstidsanställd vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än 24 månader, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Tid i allmän visstidsanställning och vid behov av extra arbetskraft sammanräknas. Detta innebär att för arbetstagare som under en femårsperiod sammanlagt arbetat 24 månader i de två anställningsformerna övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning (gäller fr o m 1 juni 2023)

Anställningsformen särskild visstidsanställning i 5 § första punkten lagen om anställningsskydd kan inte användas på avtalsområdet.

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 fastställts av avtalsparterna. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackliga organisationen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Ett anställningsbevis för en period om maximalt tre månader kan upprättas för återkommande anställningar för viss tid vid behov av extra arbetskraft samt för vikariatsanställning med en omfattning om högst tre månader. Ett anställningsbevis avseende hela perioden upprättas vid periodens början och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Anställningsbeviset skall ange visstidsanställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft eller 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 in kopia av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen. Originalen skall överlämnas till arbetstagaren. På begäran av den lokala fackliga organisationen i enskilda fall ska arbetsgivaren skicka kopia av anställningsbeviset med anteckningar om anställningsdagar till den lokala fackliga organisationen vid tidigare tillfälle än efter periodens slut.

Första gången en enskild arbetstagare anställs med anställningsbevis för en period om maximalt tre månader enligt stycket ovan ska kopia av anställningsbeviset skickas till den lokala fackliga organisationen i samband med att anställningsbeviset upprättas.

4 mom Deltidsanställning

Mellan arbetsgivare och anställd kan träffas överenskommelse om deltidanställning. Då ska lön utges i proportion till arbetstidens längd. På anställningsbeviset ska arbetstidens genomsnittliga längd per vecka eller månad anges.

Arbetsgivaren ska se till att den deltidsanställdes arbetstid och inkomst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidsarbete ska arbetstidsschema upprättas.

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 bör arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna försäkringsförmånerna enligt lag och avtal.

Vid utökad arbetskraftsbehov bör i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar. En förutsättning för detta är att företagets behov tillgodoses.

3 § Arbetstid

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

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka med tjänstgöring förlagd enligt 2 eller 3 mom.

2 mom Förläggning av arbetstid

Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan kl. 07.00-16.30 måndag-fredag med åtta timmar per dag.

För renhållningen gäller att arbetstiden förläggs mellan kl. 06.00-16.00 måndag-fredag med åtta timmar per dag.

3 mom Förläggning av arbetstid i schema

Föreligger behov av att förlägga den ordinarie arbetstiden till annan tid skall denna förläggas i ett på förhand upprättat arbetstidsschema. Schemat skall finnas tillgängligt senast fem dagar innan det träder i kraft, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och den anställde.

Arbetstidsschema skall omfatta minst en vecka och klart ange arbetstidens början och slut samt raster. Härvid skall iakttas att tjänstgöringstiden såvitt möjligt skiftar regelbundet. Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför mer än sex timmar i följd. För närmare bestämmelser om rasternas förläggning, se 7 § bilaga A till detta avtal.

Arbetstidsschema får uppläggas på period om t ex fyra dagar, förutsatt att laga föreskrifter inte bryts.

Schemat får inte uppläggas på längre tid än den ordinarie arbetstiden, d v s i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstidsschema skall upprättas av arbetsgivaren efter samråd med den anställde, varvid arbetsgivaren skall ta möjlig hänsyn till den anställdes önskemål. Om enighet inte kan nås bestämmer arbetsgivaren hur arbetstiden skall förläggas. Vid oenighet kan förhandling påkallas enligt avtalets 19 § 1 mom. Det av arbetsgivaren upprättade arbetstidsschemat gäller och skall följas av den anställde till dess att man vid förhandling enats om att ändra schemat.

Vid upprättande av arbetstidsschemat skall arbetstiden förläggas så arbetstiden blir sammanhängande. Avbrott i arbetstiden får inte vara längre än måltidsrasterna.

Vid transporter, som på grund av transportåtagandets natur svårligen kan planeras med en sammanhängande arbetstid, skall överenskommelse om förläggningen träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

4 mom Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid

Föreligger behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av arbetstidsschema.

Parterna är överens om att detta moment skall tillämpas med återhållsamhet. Andemeningen med skrivningen är att tillfällig förskjutning av den dagliga arbetstiden skall vara möjlig för att transporter, som tillfälligt avviker från huvudregeln om arbetstidens förläggning, skall kunna utföras.

När arbetsgivare varslar om förskjutning av arbetstid enligt detta moment skall arbetstidens längd per dag klart anges. Vid förskjutning i vecka, skall den anställdes lediga tid klart anges. Således kan arbetsgivaren inte kvitta beordrad övertid med ledig tid i slutet av veckan utan att planering av ledigheten varslats.

Arbetsgivaren kan enligt parternas tolkning inte tillämpa detta moment fortlöpande vecka efter vecka eller med viss periodisering.

5 mom Arbetsuppgifter som inte kan planeras i schema

Företag som åtar sig eller har åtagit sig arbetsuppgifter som, på grund av åtagandets natur, svårligen kan planeras i ett på förhand upprättat arbetstidsschema, kan efter lokal överenskommelse förlägga arbetstiden för sådana arbetsuppgifter utan iakttagelse av bestämmelserna i 3 mom ovan.

Förutsättningen för sådan lokal överenskommelse är att arbetsuppgifterna är preciserade vad avser förare och fordon/maskin samt att, utöver veckolön, premiekompensation och i förekommande fall obekvämlighetstillägg, övertidsersättning enligt 7 § 2 mom utges. Övertidsersättning skall utgå för tid som överstiger 8 timmar per arbetspass exklusive måltidsrast om arbetstiden är förlagd med 5 arbetspass per kalendervecka och för tid som överstiger 10 timmar per arbetspass om arbetstiden är förlagd med 4 arbetspass per kalendervecka.

Arbetet skall förläggas under 4 alternativt 5 på varandra följande 24-timmarsperioder. Arbetsspassen får endast avbrytas av måltidsrast enligt 7 § 1 p bilaga A till detta avtal. Vad gäller avlöning vid arbete enligt detta moment, se 4 § 6 mom, Tillägg vid arbete utan schema.

Anmärkning 1

Arbetstagare som arbetar enligt detta moment skall senast fredag veckan före få besked om arbetstidens förläggning nästkommande vecka. Beskedet skall bland annat innehålla uppgift om när arbetet skall börja veckans första arbetsdag.

Anmärkning 2

Lokal överenskommelse enligt detta moment träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare. Finns det en facklig förtroendeman på arbetsplatsen skall överenskommelsen träffas mellan denna och arbetsgivaren. Överenskommelsen skall vara skriftlig. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

6 mom Utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden får efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare utjämnas under en tvåveckorsperiod. Finns facklig förtroendeman utsedd på arbetsplatsen, skall överenskommelsen träffas mellan denne och arbetsgivaren. Överenskommelsen skall vara skriftlig. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

I lokal överenskommelse kan bestämmas om utjämning av veckoarbetstiden avseende längre period än två veckor.

7 mom Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete

Vid skiftarbete utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka och förläggs till endera två- eller treskiftsarbete.

Vid skiftarbete skall arbetstidsschema upprättas i enlighet med 3 mom.

Vid helkontinuerligt treskiftsarbete utgör schemaperioden högst fyra veckor. Schemaperioden kan förlängas efter lokal överenskommelse.

Vid underjordsarbete och helkontinuerligt treskiftsarbete skall den genomsnittliga veckoarbetstiden vara 36 timmar och för intermittert treskiftsarbete 38 timmar såvida annat inte följer av sista stycket.

Vid underjordsarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete tillämpas för de anställda de arbetstidsförhållanden, som gäller på arbetsplatsen.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen om underjordsarbete gäller för avlöningsvecka då den anställde tillbringar mer än hälften av sin arbetstid under jord.

4 § Avlöning

1 mom Allmänna bestämmelser

Till provanställd och tillsvidareanställd samt till visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad utges avlöning i form av veckolön eller, efter lokal överenskommelse, månadslön.

Övriga visstidsanställda avlönas per timme med timlön enligt löneplan.

Visstidsanställd som inkallas till tjänstgöring skall erhålla avlöning för minst fyra timmar.

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

Lokal överenskommelse kan träffas om annat lönesystem än vad följer av 2 - 7mom nedan samt 5 §. En förutsättning är att ett sådant lönesystem garanterar en förtjänst motsvarande aktuell veckolön/månadslön jämte tillämplig premiekompensation enligt 5 mom.

Vid överenskommelse om lokalt lönesystem skall beaktas att de faktorer som läggs till grund för löneberäkningen skall vara klart definierade, dokumenterade, mätbara och objektiva. De skall även vara utformade att främja arbetsmiljö och kvalitet.

2 mom Månadslön

Efter lokal överenskommelse kan månadslön införas i stället för veckolön.

Lön för del av löneperiod när arbetstagare börjar eller slutar sin anställning avlönas med timlön.

Timlön utges även för del av vecka vid övergång från veckolön till månadslön eller vice versa.

Månadslön till deltidsarbetande beräknas som andel av hel månadslön i proportion till arbetstidens längd.

3 mom Löneplan för miljöarbetare m fl

A.	Miljöarbetare	1 april 2023	1 april 2024
1.	Begynnelselön		

	- månadslön	29 801 kr	30 749 kr
	- veckolön	6 851 kr	7 069 kr
	- timlön	171,27 kr	176,72 kr
2.	efter 2 år som miljöarbetare		
	- månadslön	29 953 kr	30 932 kr
	- veckolön	6 886 kr	7 111 kr
	- timlön	172,14 kr	177,77 kr
3.	efter 4 år som miljöarbetare		
	- månadslön	30 118 kr	31 153 kr
	- veckolön	6 924 kr	7 162 kr
	- timlön	173,09 kr	179,04 kr
4.	efter 6 år om miljöarbetare		
	- månadslön	30 289 kr	31 420 kr
	- veckolön	6 963 kr	7 223 kr
	- timlön	174,07 kr	180,57 kr
B.	<u>Gäller för arbetstagare anställda fr.o.m. 1 juni 2023</u> Miljöarbetare som inte har behörighet att föra tung lastbil med en totalvikt över 3,5 ton erhåller under de första 24 månaderna lön enligt detta steg. Därefter gäller A ovan.		
	- månadslön	29 000 kr	29 853 kr
	- veckolön	6 667 kr	6 863 kr
	- timlön	166,66 kr	171,57 kr

Anmärkning till löneplanen

För miljöarbetare som anställts fr.o.m. den 1 juni 2023 och som inte har behörighet att köra tung lastbil med en totalvikt över 3,5 ton gäller:

De första 24 månaderna: kategori B

- Efter 2 år: A1
- Efter 4 år: A2
- Efter 6 år: A3
- Efter 8 år: A4

C. Städare		
- månadslön	28 544 kr	29 597 kr
- veckolön	6 562 kr	6 804 kr
- timlön	164,04 kr	170,10 kr
D. Arbetare under 18 år		
- månadslön	17 956 kr	18 588 kr
- veckolön	4 128 kr	4 273 kr
- timlön	103,20 kr	106,83 kr

Anmärkning till löneplanen

Lön enligt lönegrupp 2 tillkommer även den som genomgått yrkesutbildning enligt av huvudorganisationerna godkänd plan eller utbildning vid Statens Institut för Företagsutveckling. Detta gäller inte för arbetstagare som anställs från och med den 1 juni 2023.

Parterna är eniga om att månadslöne- respektive timlönebeloppen i ovanstående löneplan skall beräknas enligt följande.

Timlönen utgör 1/40 av veckolönen. Månadslönen utgör 174 x timlönen.

4 mom Löneplan, verkstadsarbetare

1.	Verkstadsarbetare som ej fyllt 18 år, minst	1 april 2023	1 april 2024
	- månadslön	17 956 kr	18 588 kr
	- veckolön	4 128 kr	4 273 kr
	- timlön	103,20 kr	106,83 kr
2.	Verkstadsarbetare som fyllt 18 år, minst		
	- månadslön	26 966 kr	28 019 kr
	- veckolön	6 199 kr	6 441 kr
	- timlön	154,97 kr	161,03 kr
3.	Verkstadsarbetare med minst 3 års yrkeserfarenhet, minst		
	- månadslön	27 665 kr	28 718 kr
	- veckolön	6 360 kr	6 602 kr
	- timlön	158,99 kr	165,04 kr
4.	Verkstadsarbetare med minst 4 års yrkeserfarenhet, minst		

	- månadslön	28 904 kr	29 957 kr
	- veckolön	6 644 kr	6 887 kr
	- timlön	166,11 kr	172,17 kr
5.	Verkstadsarbetare med minst 5 års yrkeserfarenhet, minst		
	- månadslön	30 145 kr	31 198 kr
	- veckolön	6 930 kr	7 172 kr
	- timlön	173,24 kr	179,30 kr
6.	Verkstadsarbetare med minst 6 års yrkeserfarenhet, minst		
	- månadslön	30 155 kr	31 208 kr
	- veckolön	6 932 kr	7 174 kr
	- timlön	173,30 kr	179,36 kr

Anmärkning till löneplanen för verkstadsarbetare

Verkstadsarbetare, som genomgått yrkesutbildning enligt av huvudorganisationerna godkänd plan, inplaceras i lönegrupp 3. Efter ett års yrkeserfarenhet därefter inplaceras verkstadsarbetaren i lägst lönegrupp 4. Den yrkesutbildning som avses är den utbildning som bedrivs i gymnasieskolans fordonsprogram eller motsvarande av huvudorganisationerna godkänd utbildning.

Parterna är eniga om att månadslöne- respektive timlönebeloppen i ovanstående löneplan skall beräknas enligt följande.

Timlönen utgör 1/40 av veckolönen. Månadslönen utgör 174 x timlönen.

5 mom Premiekompensation

Premiekompensation skall utges för all tid som den anställda står till arbetsgivarens förfogande, således även ren väntetid vid t ex garaget i avvaktan på arbetsuppgifter.

Dock skall premiekompensation inte utges om den anställda får tillåtelse att lämna arbetsplatsen och denne då själv väljer att lämna denna. Därvid skall endast grundlön utges. Till anställda som inte kan beredas ackordsarbete (premielön) utgår premiekompensation för arbetad tid enligt följande.

Tankrengörare och arbetare med miljöfarligt avfall	minst 7:00 kr per timme
Slamsugning- och oljeskadesanerare	minst 5:00 kr per timme
Avfall och restprodukter från hushåll	minst 5:00 kr per timme
Övriga miljöarbetare	minst 4:00 kr per timme
Arbetare under 18 år	minst 0:50 kr per timme

Städare erhåller inte premiekompensation.

6 mom Tillägg vid arbete utan schema

I de fall där överenskommelse träffats enligt avtalets 3 § 5 mom att lägga ut arbetstiden utan schema under fyra alternativt fem på varandra följande 24-timmarsperioder, skall arbetstagaren under en sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg om minst 1 kr per timme.

7 mom Gällivare- och Kirunatillägg

Med hänsyn till speciella arbetsförhållanden utgår såsom ett fast tillägg 1:05 kr per arbetad timme i Gällivare inkluderande bl a Koskullskulle och Malmberget samt 2:76 kr i Kiruna inkluderande bl a Vittangi.

5 § Premielön

1 mom Användning av premielön

Premielön bör användas i den utsträckning detta är möjligt med hänsyn till åtagandets natur samt uppdragets art och omfattning. Lokal part är skyldig att träda i förhandling angående premielön om motparten begär det.

Den rörliga delen, premien, är beroende av arbetstagarens prestation, till exempel mängden utfört arbete, arbetstagarens kompetens och kvaliteten på utfört arbete.

Prestationen kan beräknas på exempelvis anslagen tid, debiterade uppdrag, företagets resultat, kostnadsbesparingar eller annan därmed jämförlig metod.

Arbetstagare med premielön är under en avräkningsperiod garanterad en förtjänst som motsvarar vecko- eller månadslönen samt aktuell premiekompensation för den aktuella perioden (§ 4 mom 5).

2 mom Överenskommelse om premielön

Mellan arbetsgivare och arbetstagare må överenskommelse träffas om premielön. Vid längre varaktighet än fyra veckor skall överenskommelse anmälas till huvudorganisationerna.

3 mom Fastställande av premielön

Fastställande av premielön skall i största möjliga utsträckning grundas på arbetsstudier i syfte att avväga premielönen så rättvist som möjligt.

4 mom Nya arbetsmetoder

Om arbetsgivaren inför nya arbetsmetoder eller väsentliga förändringar i fordon (t ex ändrad lastförmåga), arbetsmaskiner eller annan utrustning eller förändras övriga förutsättningar för premielönen, må, därest vidtagna åtgärder eller föränd-

rade förutsättningar ökat eller minskat arbetstagarens produktionskapacitet, ändring av premielönen ske under avtalstiden. Om de lokala parterna ej kommer överens skall i avbidan på central förhandling överenskommelse om a conto-betalning träffas från den tidpunkt de ändrade förhållandena påtalats.

5 mom Poängtabellens penningfaktor

Penningfaktorn höjs till.

- 39 kronor 79 öre fr o m den 1 april 2023
- 41 kronor 10 öre fr o m den 1 april 2024

I övrigt hänvisas till bilaga C.

Protokollsanteckning

Poängtabellen avser hämtning med tvåmansbetjänat fordon. I de fall arbetsgivare för hämtningens utförande ställer motoriserat hjälpmedel till arbetstagarnas förfogande eller utförandet av uppdraget avviker från huvudregeln skall lokala förhandlingar upptas i syfte att förändra den poängsumma som uppnåtts.

6 mom Övertidstillägg vid premielön

Vid premielön skall övertidstillägg utgå, om arbetsledningen beordrar, att arbetet skall utföras under övertid.

7 mom Ordningsregler vid premielön

Förutsättningarna för att arbete med premielön skall kunna bedrivas på ett för parterna tillfredsställande sätt är att trafikbestämmelserna respekteras och noggrant följes, att skötseln av bilar och övrig materiel icke åsidosättes samt att kundservicen icke eftersättes. Det åligger därför arbetstagare att vid premielön noga följa de föreskrifter, som arbetsgivaren utfärdar.

6 § Helgdag

1 mom Helgdag - definition

Med helgdag avses i denna paragraf helgdag som infaller måndag - lördag. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag – lördag räknas som helgdagar.

Då skiftarbete bedrivs veckans alla dagar räknas även helgdagar som infaller på söndagar som helgdagar.

Helgdagen räknas från kl 00.00 till 24.00.

När helgdag infaller ska arbetstidsminskning göras enligt 2 mom.

2 mom Arbetstidsminskningens storlek och för vilka anställda?

Arbetstiden ska minskas med den arbetstid som infaller på helgdagen, i normalfallet åtta timmar. Är arbetstiden förlagd i schema ska den minskas med den arbetstid som enligt schemat infaller på helgdagen.

Arbetstidsminskning ska göras för följande:

- Prov- och tillsvidareanställd
- Vikarie anställd för längre tid än en månad
- Visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad

3 mom Arbetstidsminskning vid schemaändring

Ändras ett schema viss vecka på grund av infallande helgdag skall den ordinarie arbetstiden denna vecka reduceras med den arbetstid som enligt det ursprungliga schemat utgjort arbetstid på helgdagen.

Ändring av schemat som innebär att någon arbetstidsminskning inte görs är tillåten med den anställdes medgivande. Finns inget medgivande ska avlöning beräknas i enlighet med arbetstidens förläggning föregående vecka.

4 mom Bibehållen lön

Den anställda ska trots minskningen av arbetstid med anledning av helgdag behålla sin vecko- eller månadslön om följande två förutsättningar samtidigt är uppfyllda:

1. Helgdagen: Arbete skulle ha utförts om det inte hade varit helgdag. Arbetstiden ska alltså inte minskas när helgdagen infaller på den anställdes fridag.
2. Dag närmast före eller efter helgdagen: måste den anställda
 - arbeta,
 - ha fridag,
 - ha kompensationsledigt som ersättning för övertidsarbete,
 - ha semester (betald eller obetald) eller
 - ha sjukfrånvaro under arbetsgivarens sjuklöneperiod.

5 mom Arbete på helgdag - ersättningar

När arbete utförs på helgdag har den anställda rätt till övertidsersättning. Övertidsersättningen består av grundlön och övertidstillägg för faktiskt arbetad tid. (Se även 7 § 3 mom sista stycket) Dessutom utges obekvämlighetstillägg och premiekompensation eller premielön.

Den anställda har också rätt till bibehållen grundlön enligt 4 mom, det vill säga vecko- eller månadslön.

7 § Övertid och obekvämlighetstillägg

1 mom När utges övertidsersättning?

För bestämmelser om övertidens omfattning m m se 3 § bilaga A till detta avtal.

Övertidsersättning utges för arbetad tid utöver 40 timmar per helgfri vecka. Övertidsersättning utges även vid arbete utanför ordinarie eller schemalagd arbetstid såvida inte tillåten förskjutning är för handen enligt 3 §. Dessutom utges övertidsersättning vid arbete på helgdag som infaller måndag - lördag. Vid arbete i skift som pågår veckans alla dagar utges övertidsersättning för arbete på helgdag som infaller på en söndag.

Vid utläggning av arbetstiden kl 07.00 - 16.30 eller kl 06.00 - 16.00 för renhållningsarbete, skall för den tid som ligger utanför angiven ordinarie arbetstid, utgivas övertidsersättning, såvida ej tillåten förskjutning är för handen enligt 3 § 4 mom. Om arbetstagare med ordinarie arbetstid kl 07.00 - 16.30 exempelvis en dag beordras förlänga arbetstiden till kl 18.30 uppstår för sådan dag två timmars övertid.

Detsamma skall gälla om den ordinarie arbetstiden utlagts i schema och tillåten förskjutning ej är för handen.

All tid som utan tillåten förskjutning beordras och utföres utanför kl 07.00 - 16.30 eller utanför kl 06.00 - 16.00 för renhållningsarbete eller den i arbetstids-schemat angivna ordinarie arbetstiden är övertid.

Således får ej beordrad och utförd övertid kvittas mot ledig tid vare sig i början eller i slutet av avlöningsveckan.

Tillsvidareanställd arbetstagare som inkallas på tid som inte omedelbart ansluter sig till den ordinarie arbetstiden, erhåller ersättning för minst tre timmars övertidsarbete.

2 mom Övertidsersättningens storlek

Ersättning för övertidsarbete utges med grundlön enligt löneplanerna i 4 § 3 och 4 mom och ett tillägg om 50 procent därav.

3 mom Kompensationsledighet

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 utlägges 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 arbetstidsavtal.

Premiekompensation, obekvämlighetstillägg etc som intjänats i samband med övertid utbetalas på sedvanligt sätt vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Exempel

En arbetstagare har arbetat 40 timmar övertid och dessa tas ut i form av kompensationsledighet i 60 timmar. 40 timmar skall återföras som tillgänglig övertid.

4 mom Obekvämlighetstillägg

Obekvämlighetstillägg per timme utges för arbetstid enligt följande.

Enkelt obekvämlighetstillägg

måndag – fredag 18.00 - 06.00

Enkelt obekvämlighetstillägg uppgår till

- 37 kronor 68 öre fr o m den 1 april 2023
- 38 kronor 88 öre fr o m den 1 april 2024

Kvalificerat obekvämlighetstillägg

lördagar 00.00 - 24.00

midsommar-, jul och nyårsafton 00.00 - 24.00

sön- och helgdagar 00.00 - 24.00

Kvalificerat obekvämlighetstillägg uppgår till

- 71 kronor 93 öre fr o m den 1 april 2023
- 74 kronor 22 öre fr o m den 1 april 2024

8 § Beredskap

1 mom Beredskap

Med beredskap avses tid under vilken arbetstagaren skall vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där arbetstagaren kan nås per telefon och varifrån denne snabbt kan infinna sig på arbetsplatsen.

Meddelande om beredskapstjänstgöring skall snarast meddelas berörd anställd, om möjligt före ordinarie arbetstidens slut tre dygn före passningstjänstens början.

På vardagar är beredskapstid tiden fr o m arbetstidens slut t o m kl 07.00 nästpåföljande dag. Vid veckoslut omfattar beredskapstjänsten tiden fr o m kl 07.00 på lördag t o m kl 07.00 nästkommande helgfria dag.

2 mom Beredskapsersättning

Anställd, som beordras till beredskapstjänst erhåller härför ersättning med följande belopp per dygn:

	1 april 2023	1 april 2024
Mån-fre	347,96 kr	359,45 kr
Lör, sön- och helgdag	604,48 kr	624,43 kr

9 § Traktaments-, rese- och restidsersättningar m m

1 mom Måltidskuponger

Heltidsanställd arbetstagare som ej erhåller traktamente är för varje arbetad dag berättigad till måltidskuponger till av Skatteverket fastställt förmånsvärde.

För 2023 uppgår förmånsvärdet till 110 kronor. Arbetsgivaren svarar härvid för 45,84 kr per kupong. Den anställde betalar själv resterande del.

2 mom Rese- och restidsersättningar

Då anställd beordras företaga resa med buss, järnväg, fartyg och flyg utges ersättning för II klass biljett på järnväg och fartyg och vid nattresa sovplatsbiljett samt på flyg biljett i turistklass.

Företages resa med egen bil kan arbetsgivare och anställd komma överens om bilersättning.

För restid samt fram- och återkörningstid med arbetsgivarens fordon utges timlön och premiekompensation samt i förekommande fall obekvämlighetstillägg.

3 mom Korttidstraktamente och logiersättning inom Sverige

Vid förrättning inom Sverige utbetalas traktamente enligt nedan.

Traktamente utges endast vid överliggning utom stationsorten. I sådana fall utges ersättning enligt följande (nedanstående belopp gäller år 2021).

logitraktamente	291 kr
dagtraktamente	207 kr per halvt dygn

Dygnet räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten. Nytt traktamente per halvt dygn utges, när tiden för bortovaron med minst en timme överstiger halvdygnet.

Nu nämnda ersättningar utges inte i de fall arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

4 mom Särskilt traktamente vid långtidsförrättning inom Sverige

Vid långtidsförrättning inom Sverige gäller följande. Med långtidsförrättning menas övernattning med stationering utom stationsorten under minst 14 dagar i följd.

För de första sex dyggen utges ersättning för kost och logi med 568 kr per dygn. Om logi tillhandahålles, utges ersättning för kost med 318 kr per dygn.

Fr o m det sjunde dygnet utges ersättning för kost och logi med 383 kr per dygn. Om logi tillhandahålles, utges ersättning för kost med 215 kr per dygn.

Dygnet räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten.

Uppehåll i förrättningen på grund av semester, sjukdom eller dylikt medför inte att stationeringstiden anses avbruten. Byte av stationsort under långtidsförrättning medför att stationeringstiden anses avbruten.

Ovan angivna ersättningar utges inte i de fall arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

Är stationeringen begränsad till 13 dagar gäller bestämmelserna i 3 mom.

Ovanstående belopp gäller år 2023.

5 mom Traktamente inom Norden

Arbetstagare erhåller vid förrättning som medför vistelse med övernattning i annat nordiskt land traktamente enligt följande:

logitraktamente	291 kr
dagtraktamente	15:86 kr/tim

Tiden räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten till den tidpunkt arbetstagaren återkommer till stationsorten.

Nu nämnda ersättningar utges inte i de fall då kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet tillhandahålles.

Ovanstående belopp gäller år 2023.

6 mom Traktamentsersättningar utom Norden

Arbetstagare erhåller vid körning eller annat arbete som föranleder vistelse med övernattning utom Norden, ett traktamente om minst 505 kr per påbörjat halvt dygn. Dygnet räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten.

Om enbart logi tillhandahålles utgör traktamentet 291 kr per halvt dygn.

Traktamenten enligt 1 och 2 styckena ovan utgår icke i de fall, då kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet tillhandahålles.

Skulle arbetet avbrytas utomlands av anledning, över vilken arbetstagaren ej råder, äger denne rätt att på arbetsgivarens anvisning och bekostnad snarast möjligt återvända till hemorten.

Ovanstående belopp gäller år 2023.

10 § Löneutbetalning m m

1 mom Avlöningsvecka

Avlöningsveckan räknas fr o m söndag t o m lördag. Arbetsgivare äger rätt att utbetala lönen veckovis kontant var eller varannan torsdag. Hinder möter dock icke att löneutbetalning sker via bank, postgiro eller på annan sätt ävensom att ett a contobelopp, som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare, utbetalas den 25:e i varje månad och att därvid utbetalning av slutlig lön med avdrag för erhållet a contobelopp verkställs den 15:e påföljande månad. Om den 25:e respektive den 15:e infaller på en avtalsenligt arbetsfri dag sker utbetalningen närmast föregående dag. Efter lokal överenskommelse kan dessutom löneutbetalning ske med annan intervall. I sådant fall bör a contobelopp utges under avlöningsperioden och slutreglering ske senast två veckor efter periodens utgång.

Infaller helgdag på dag då löneutbetalning skall ske, utbetalas lönen om möjligt två dagar före helgdagen.

2 mom Avlöningslistor

Arbetsgivaren är skyldig att föra avlöningslistor. Alla avtalsenliga ersättningar skall där särskiljas, i den mån det icke av arbetstidskortet framgår hur avlöningen beräknats. Arbetstagaren skall kvittera avlöningslistan, där avlöningen icke utbetalas genom bank, post eller på annat betryggande sätt.

3 mom Arbetstidsredovisning

Arbetsgivaren beslutar om formerna för arbetstidsredovisningen i enlighet med verksamhetens behov.

Av arbetstidsredovisningen skall framgå den ordinarie arbetstidens början, slut och raster samt den faktiska arbetade tiden. Arbetstagaren skall erhålla en kopia av arbetstidsredovisningen. Arbetsgivaren skall behålla arbetsredovisningen i två hela kalenderår.

I 8 § bilaga A till detta avtal finns särskilda bestämmelser om registrering av arbetstid för mobila arbetstagare.

4 mom Utbetalningsdag - månadslön

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

5 mom Tillägg och avdrag vid månadslön

Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg samt ackordslön verkställs vid slutliga löneutbetalningstillfället månaden efter den beräkningsperiod på vilken avdragen, tilläggen respektive ackordslönen belöper sig.

Vid planerad/känd längre frånvaro kan avdrag dock göras på innevarande månads lön. Om detta görs ska arbetstagaren informeras.

Anmärkning

Bestämmelsens andra stycke börjar tillämpas den 1 januari 2021.

6 mom A conto - månadslön

Till arbetstagare, som börjat eller slutat sin anställning under månaden, har arbetsgivaren rätt att - med avsteg från 5 mom ovan - betala ett a contobelopp i slutet av intjänandemånaden för reglering påföljande månad.

11 § Semester

1 mom Semester

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

2 mom Huvudsemester

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendeman utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller eljest, skall denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.

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 som de sparats.

4 mom Semester vid visstidsanställning

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

5 mom Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 procent och beräknas på arbetstagarens 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.

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

För arbetstagare som är berättigad till vecko- eller månadslön skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- lägst 1 512 kronor för semesteråret 1 april 2023
- lägst 1 561 kronor för semesteråret 1 april 2024

För arbetstagare under 18 år skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- lägst 1 119 kronor för semesteråret 1 april 2023
- lägst 1 156 kronor för semesteråret 1 april 2024

För deltidsarbetande nedräknas beloppen i proportion till arbetstiden.

Semesterlön för visstidsanställd (timavlönad) skall utgå med 13 procent.

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.

För arbetstagare avlönad med veckolön utbetalas semesterlönen i sista avlönings-tillfället före semesterledigheten.

7 mom 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:

$$\frac{\text{summa lön under intjänandeåret}}{\text{antalet arbetade tim under intjänandeåret}}$$

8 mom Semesterlön för sparade semesterdagar

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. Arbetstagare 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 hänför sig till.

Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie överstiger 25 procent 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 Lokal överenskommelse

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

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 med iakttagande av att antalet semesterdagar enligt lagen är 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{Antalet semesterdagar}}{5} \times \text{ord.genomsnittl.veckoarbetstid}$$

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 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

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

2. Vid pass/skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka.
Genomsnittlig arbetstid per pass 11 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

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

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.

12 § Permission, ledighet för vård av barn m m

1 mom Permission

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

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.

Permission skall beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag

- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare, eller om sådan ej finns annan av arbetsgivaren godkänd läkare
- 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
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, 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).

2 mom Rätt till ledighet för vård av barn

Anställd, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen har rätt att avhålla sig från arbete i samband med barns födelse, skall om denne önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Vad sålunda sagts gäller även manlig eller kvinnlig arbetstagare som enligt nyssnämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagare i sitt hem emottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FTP)

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

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

13 § Sjuklön, sjukanmälan, sjuk- och andra frånvarovdrag

1 mom Sjukanmälan, försäkran, läkarintyg

Arbetstagare skall omedelbart anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Vidare skall denne så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar att 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 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 har lämnat försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den 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 skälig kostnad för den resa som krävs för att införskaffa intyget.

Arbetsgivare som har begärt att arbetstagare skall inkomma med läkarintyg från och med 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 från och med den 1 januari 1992 av lag.

Lokal överenskommelse

Efter lokal överenskommelse kan sjuklön beräknas på ett genomsnitt av förtjänsten per avlönad timme under närmast föregående kvartal.

Sjuklöneunderlaget följer av lag.

3 mom Frånvaroavdrag vid sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget för vecko- eller månadsavlönad arbetstagare motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden. För deltidsanställda proportioneras avdraget i förhållande till gällande ordinarie veckoarbetstid. För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställde faktiskt är frånvarande.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 12 arbetsdagar/arbetspass under en

och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad.

För det fall arbetstagaren är berättigad till arbetstidsminskning vid helgdag enligt 6 § görs inte frånvaroavdrag

För timavlönade gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan. För resterande frånvarotid i sjuklöneperioden utges 80 % av utebliven lön, d v s den lön som den timavlönade skulle uppburit om denne inte varit sjuk.

Ovanstående förutsätter att den timavlönade har kvalificerat sig för rätt till sjuklön enligt 3 § sjuklönelagen.

Anmärkning 1

Med ordinarie veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

Anmärkning 2

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

Anmärkning 3

Bestämmelsens andra stycke andra meningen har från och med den 1 januari 2021 ändrats från 10 till 12 arbetsdagar/arbetspass.

4 mom Övriga frånvaroavdrag

Vid all annan frånvaro än permission och sjukdom görs avdrag enligt följande.

Är arbetstiden förlagd enligt huvudregeln kl 07.00 - 16.30 eller kl 06.00 - 16.00 för renhållningsarbete görs avdrag med åtta timmar för hel frånvarodag. Om arbetstiden i stället är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema avdras den tid arbetstagaren skulle ha varit i arbete enligt schemat.

Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare.

För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 12 arbetsdagar/arbetspass under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad. Timlön skall då utges även i de fall då avdrag på lön inte får göras enligt nedan.

Löneavdrag får inte ske när arbetsuppgifter saknas och arbetsgivaren ger den anställde rätt att lämna arbetsplatsen.

För det fall arbetstagaren är berättigad till arbetstidsminskning vid helgdag enligt 6 § görs inte frånvaroavdrag.

Anmärkning

Bestämmelsens femte stycke andra meningen har från och med den 1 januari 2021 ändrats från 10 till 12 arbetsdagar/arbetspass.

14 § Ordningsföreskrifter/Skadeansvar

1 mom Ordningsföreskrifter

Arbetstagare åligger att punktligt iakttaga den fastställda arbetstiden, att med omsorg och aktsamhet handha vagnar, materiel och gods samt att noga rätta sig efter arbetsgivarens och myndigheternas föreskrifter.

2 mom Laga föreskrifter

Arbetsgivare må självfallet icke ålägga arbetstagare att utföra arbete under sådana omständigheter att denne föranledes bryta mot laga föreskrifter.

3 mom Föreskrifter från myndighet

Samtliga arbetstagare är underkastade de förändringar med avseende på arbetets utförande, vilka betingas av meddelade föreskrifter från vederbörande myndigheter.

4 mom Skadeansvar

Förare är ej ansvarig för under färd uppkomna skador på fordon, materiel eller på annan person eller egendom, vilka icke bevisligen förorsakats av uppsåt eller genom onykterhet eller grov vårdslöshet.

I övrigt gäller skadeståndslagen.

15 § Arbetsmiljö, skyddskläder och kompetensutveckling m m

1 mom Beklädnad

Arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagaren överdragskläder och högst åtta par handskar per år. Arbetsgivaren ombesörjer tvätt och lagning av överdragskläder, vilka är arbetsgivarens egendom.

2 mom Skyddskläder

Vid transport av sådan karaktär att det ur skyddssynpunkt är påkallat med särskilda klädespersedlar, skall arbetsgivaren tillhandahålla sådana.

Vid arbetsuppgifter där arbetsgivare och skyddsombud/regionalt skyddsombud konstaterar att skyddsskor erfordras enligt 2 kap 7 § arbetsmiljölagen skall sådana tillhandahållas och bekostas av arbetsgivaren. Arbetstagare, som erhållit skyddsskor, är skyldig att bära dessa vid utförandet av ovannämnda arbetsuppgifter.

3 mom Särskilda skyddskläder

Då arbete utföres på företag, där särskilda skydds- och sanitära anordningar erfordras, skall arbetstagare erhålla samma skydds- och sanitära förmåner som företagets arbetstagare, under förutsättning att arbetet utföres under samma betingelser.

4 mom Omklädningsrum

Arbetsgivaren skall tillhandahålla utrymmen för omklädnad samt för förvaring och torkning av kläder. Förvaringsutrymme skall vara låsbart. I anslutning till omklädningsutrymme skall finnas tillgång till tvättmöjligheter med rinnande kallt och varmt vatten. På tillfälliga arbetsplatser skall dylika anordningar tillhandahållas i den mån omständigheterna medger det.

5 mom Personlig hygien m m

Arbetsgivaren skall, där företagets omfattning eller omständigheter i övrigt det medger, för arbetstagarna ordna särskilda utrymmen där tvättning, omklädsel och intagande av måltid kan ske.

Vid tvättplats skall finnas rengöringsmedel som i erforderlig omfattning handdukar eller torkanordning. Textilhanddukar skall bytas ut så ofta som fordras för god hygien.

6 mom Första förband

På varje lastbil skall finnas ett s k första förband samt gasbinda och lämpligt desinfektionsmedel. Arbetstagarna ansvarar för utlämnade artiklar och är skyldiga anmäla när desamma förbrukats.

7 mom Element, förarhytt

Lastbil skall vara försedd med element för uppvärmning av förarhytten. Parkeras bilen nattetid utomhus eller i kallgarage skall också, om tekniska möjligheter föreligger, kupévärmare finnas.

8 mom Traktor utan hytt

På traktor, som saknar hytt, skall snarast anskaffas skydd för förare mot otjänlig väderlek, där detta är tekniskt möjligt med hänsyn till traktorns konstruktion och användning.

9 mom Kompetensutveckling

All kompetensutveckling nödvändig för arbetet ska tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg.

Särskilda ersättningsbestämmelser för kompetensutveckling finns i Bilaga D.

16 § Uppsägning m m

1 mom Uppsägning

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

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

Arbetstagare äger vid anställnings upphörande erhålla intyg, angivande tjänstgöringens art och omfattning.

3 mom Arbetsgivarintyg

Då arbetstagare uppsäger sin anställning eller uppsäges från anställningen, lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa. Arbetsgivarintyget skall utfärdas utan oskäligt dröjsmål.

4 mom Varning

Om en anställd har 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 del-
fäendet göra invändning mot åtgärden.

5 mom Disciplinpåföljd, suspension

Om anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel som kan föranleda uppsäg-
ning eller avskedande skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i
stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren skall
tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för av-
sked, får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna för-
handlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas, skall den anställde godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren har arbetsgivaren inga ekono-
miska förpliktelser gentemot den anställde.

6 mom Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagar om en
arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras
endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att
arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen
erbjudit arbetstagar fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att
sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

En arbetstagar som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en
omställningstid.

Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats
om arbetstagar i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och
inleds när arbetstagar accepterat erbjudandet om anställning med lägre
sysselsättningsgrad.

Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden
löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

17 § Turordning vid driftsinskränkning och åter- anställning

1 mom Lokal överenskommelse

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation
om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive

företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer. Därutöver skall företags krav och behov i personalhänseende särskilt beaktas liksom företags möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

2 mom Driftsenhet

Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes, avse företags samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

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

18 § Granskning av handlingar

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

19 § Lagen om anställningsskydd

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

20 § Förhandlingsordning

Gäller fr o m den 1 juni 2023

Förhandlingsordningen tillämpas på förhandlingar som begärs lokalt från och med den 1 juni 2023. För förhandlingar som begärts lokalt dessförinnan tillämpas således tidigare förhandlingsordning.

1 mom Förhandlingsskyldighet

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 arbetsskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller istället 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 istället 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 I 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 I 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.

Äldre version av Förhandlingsordningen (tidigare 19 §)

Gäller t o m 31 maj 2023

1 mom Tvist

Tvister angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller MBL, vilka under avtalstiden uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagare och om vilkas lösning dessa ej kan enas, hänskjutes till parternas organisationer.

2 mom Förhandlingsframställan

Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om parterna ej enas om annat skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga, om vilken förhandling påkallats.

Om parterna ej enas om annat skall förhandling hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandling.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll, som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

3 mom Förhandling

Förhandling föres i första hand på lokal nivå mellan arbetsgivare och behörig företrädare för berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet. Uppnås ej enighet vid förhandlingen ankommer det på den lokala part, som vill ha ytterligare prövning av tvistefrågan, att påkalla central förhandling.

4 mom Preskription

Part som vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt MBL eller detta avtal skall påkalla lokal förhandling inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat.

Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter att den lokala förhandlingen avslutats.

5 mom Granskning av handlingar

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

6 mom Granskning av färdskrivardiagram

Arbetsgivaren skall förvara färdskrivardiagram i god ordning ett år efter användandet. Arbetsgivaren skall då anledning därtill föreligger bereda Svenska Transportarbetareförbundet tillfälle att granska färdskrivardiagrammen i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

7 mom Väckande av talan

Om part vill anhängiggöra talan hos arbetsdomstolen, skall detta ske inom tre månader efter det organisationsförhandlingar i ärendet förklarats avslutade.

8 mom Ogiltighetsförklaring

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked skall bedrivas skyndsamt. Central förhandling skall, om parterna ej enas om annat, komma till stånd inom en månad efter att lokal förhandling avslutats.

Talan hos arbetsdomstolen i fall som avses i detta moment skall väckas inom två veckor efter det central förhandling avslutats.

9 mom Preskription av talan

Påkallar part ej förhandling eller väcks ej talan inom föreskriven tid är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

10 mom Beräkning av preskriptionstid

Om parterna ej enas om annat räknas preskriptionstiden från den dag förhandlingen faktiskt avslutats eller när part, som fullgjort sin förhandlingskyldighet, har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Protokollsanteckning till 19 §

Med anledning av ändringen i 19 § 2-3 mom åtar sig Biltrafikens Arbetsgivareförbund att informera sina medlemmar om deras skyldigheter avseende förhandlingsförberedelser. Information kommer att fortlöpande lämnas bland annat via hemsida, cirkulär, kurser samt personalhandbok.

21 § 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.

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 maj 2008.

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

2 mom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

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

22 § Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 januari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 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 mars 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 9 maj 2023

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Ingrid Benzinger

SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET

Tommy Wreeth

Bilaga A Arbetstidsavtal

I 3 § Miljöarbetareavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Parterna har vidare gjort avvikelser från lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete (SFS 2005:395) i den utsträckning som 2 § den lagen medger. Avvikelserna framgår nedan.

Med mobil arbetstagare avses arbetstagare som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider. Denna finns på Transportstyrelsens hemsida. När lärlingar, praktikanter samt i fordonet medföljande personal, som ej är förare, deltar i arbete som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 anses de vara mobila arbetstagare. Detta gäller endast vid tillämpning av detta avtal.

Övriga arbetstagare kallas stationära arbetstagare.

Detta avtal äger med de inskränkningar som anges nedan tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetare utför arbete för arbetsgivares räkning.

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

För stationära arbetstagare gäller följande undantag från avtalets tillämpning:

- 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.

Tvister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Miljöarbetareavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. För visst skiftarbete gäller särskilda bestämmelser enligt 3 § 7 mom Miljöarbetareavtalet. Angående helgdagar se 6 § 3 mom Miljöarbetareavtalet.

Vid beräkning av ordinarie arbetstid räknas veckan från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

2 § Arbetstid vid nattarbete

1. Stationära arbetstagare

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 6 § 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.

2. Mobila arbetstagare

Med nattetid avses perioden mellan kl. 01-05. Annan fyratimmarsperiod mellan kl. 00-07 kan bestämmas genom lokal överenskommelse.

Om någon del av arbetstiden är förlagd nattetid, får arbetstiden inte överstiga tio timmar under den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila enligt art 8 eller art 9 i rådets förordning (EG) 561/2006 om kör- och vilotider eller art 8 i AETR-överenskommelsen.

Avvikelse från tiotimmarsbegränsningen får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Avvikelse från andra stycket får göras i lokal överenskommelse.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

Är den ordinarie arbetstiden reducerad på grund av skift- eller underjordsarbete enligt 3 § 7 mom i Miljöarbetareavtalet är övertid den tid som överstiger det reducerade arbetstidsmåttet.

Är arbetstiden förlagd i schema med utjämning av arbetstiden under längre period än en vecka utgör övertid den tid som överstiger genomsnittet 40 timmar per helgfri vecka eller reducerat arbetstidsmått enligt 3 § 7 mom i Miljöarbetareavtalet.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. 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 6 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid.

För stationära arbetstagare får allmän övertid tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

Arbetstagare kan på förfrågan medges befrielse från övertidsarbete. Befrielse kan komma att meddelas endast om möjlighet till det finns och något missbruk av sådan befrielse inte sker från arbetstagarens sida.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 200 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 § Allmän mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i § 3d.

4a § Extra mertid

Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

5 § 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 kan göras i lokal överenskommelse.

6 § 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.

Om arbetstagare utför arbete som omfattas av både punkterna 1 och 2 nedan för samma arbetsgivare skall arbetstiderna läggas samman.

Vid tillämpning av denna paragraf räknas veckan från och med måndag till och med söndag.

1. Stationära arbetstagare

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.

2. Mobila arbetstagare

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 skall vara längre, dock högst 26 veckor.

Den sammanlagda arbetstiden får inte under någon vecka överstiga 60 timmar.

Avvikelse från 60-timmarsbegränsningen ovan kan bestämmas genom lokal överenskommelse.

Om arbetstagare utfört arbete som omfattas av (EG) 561/2006 för flera arbetsgivare, skall begränsningarna ovan gälla summan av antalet arbetade timmar hos de olika arbetsgivarna. Arbetsgivaren skall skriftligen av arbetstagaren begära uppgifter om sådant arbete som utförts för annan arbetsgivare. Arbetstagaren är skyldig att skriftligen tillhandahålla denna information.

7 § 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 arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. För stationär arbetstagare får avvikelse göras i lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Den sammanlagda tiden för rast får inte överstiga en timme och 30 minuter per dag.

Rasten skall uppgå till minst 30 minuter om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter.

Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera. Måltidsrast/huvudrast får dock inte understiga 30 minuter. Övriga raster får inte vara kortare än 15 minuter.

Vid rastförläggning skall gällande kör- och vilotidslagstiftning följas.

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.

8 § Vila

1. Dygnsvila för stationära arbetstagare

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. Sådant avvikelse förutsätter 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.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om dygnsvila vid utförande av vissa transporter.

2. Veckovila för stationära arbetstagare

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

3. Dygns- och veckovila för mobila arbetstagare

Dygns- och veckovila skall förläggas enligt bestämmelserna i (EG) 561/2006 om kör- och vilotider. Dessa finns på Transportstyrelsens hemsida.

9 § Registrering av arbetstid, övertid med mera för mobila arbetstagare

Arbetsgivaren skall registrera arbetstagarnas arbetstid på sådant sätt att övertid, sammanlagd arbetstid, jourtid, nattarbete samt rasternas förläggning kan utläsas. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter det att den tidsperiod som arbetet omfattar har löpt ut. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Samma rätt tillkommer Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

10 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid för stationära arbetstagare

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

11 § Granskning av färdskrivardiagram

Arbetsgivaren skall förvara färdskrivardiagram i god ordning ett år efter användandet. Arbetsgivaren skall då anledning därtill föreligger bereda Svenska Transportarbetareförbundet tillfälle att granska färdskrivardiagrammen i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Bilaga B Utdrag ur arbetarskyddsstyrelsens författningssamling "Truckar AFS 1986:24"

22 § Truckförare skall bära skyddsskor. Detsamma gäller för annan personal som mer än tillfälligtvis arbetar med lastning och lossning med truck.

Kommentaren till 22 § lyder:

"När gods hanteras med truck behöver föraren ibland hjälp av annan personal för justering av godsets läge m m. Det är viktigt att personal som återkommande utför sådant arbete bär skyddsskor".

Bilaga C Poängtabell

Återgångssäck	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
11	:1	Soprum o likn	300-530	30	55	0,8
	:2	Fasad	300-530	20	50	0,8
	:3	Övriga	300-530	20	50	0,8
Kärl	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
16	:1	Soprum o likn	101-250	30	60	1,0
	:2	Fasad	101-250	20	40	1,0
	:3	Övriga	101-250	20	40	1,0
17	:1	Soprum o likn	251-600	30	70	1,2
	:2	Fasad	251-600	20	50	1,2
	:3	Övriga	251-600	20	50	1,2
Storbehållare	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
21	:4	Mask tömning	601-2300	200	200	-
22	:4	Mask tömning	2301-5000	200	400	-
23	:4	Mask tömning	5001-10000	200	600	-
Engångssäck	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
31	:1	Soprum o likn	51-100	30	30	0,4
	:2	Fasad	51-100	20	30	0,4
	:3	Övrigt	51-100	20	20	0,4
	:9	Komprimerad	51-100	40	40	0,6
32	:1	Soprum o likn	101-160	30	30	0,6
	:2	Fasad	101-160	20	30	0,6
	:3	Övrigt	101-160	20	30	0,6
	:9	Komprimerad	101-160	40	40	0,8
Engångssäck	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
33	:1	Soprum o likn	161-240	30	35	0,6
	:2	Fasad	161-240	20	35	0,6
	:3	Övriga	161-240	20	35	0,6
	:6	Gles Sth (7-15)	161-240	20	30	0,8
	:7	Konc, Sth (ö 40)	161-240	10	30	0,8
	:9	Komprimerad	161-240	40	80	0,8
34	:1	Soprum o likn	241-350	30	50	0,8
	:2	Fasad	241-350	20	50	0,8
	:3	Övriga	241-350	20	50	0,8

Engångssäck	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
35	:8	Urskiftade	51-100	30	15	0,4
	:9	Komprimerad	51-100	40	20	0,6
36	:8	Urskiftade	101-160	30	15	0,6
	:9	Komprimerad	101-160	40	20	0,8
37	:8	Urskiftade	161-240	30	20	0,6
	:9	Komprimerad	161-240	40	30	0,8
38	:8	Urskiftade	241-350	30	25	0,8
Lösmängd	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	HL	Steg
41	:1	Soprum o likn	-	30	10	0,6
	:3	Övrigt	-	20	10	0,6
	:5	Mer än 20 hl	-	60	10	0,2
Grovavfall	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
46	:1	Regelb hämtn vid ord hämtn		-	10	-
	:3	Regelb hämtn vid ord hämtn	10	-	-	-
Matavfalls-behållare	Kod	Placering	Min-Max volym	HS	Beh	Steg
51	:1	Soprum o likn	-	30	70	0,6
Körning	Kod					
61	:0	Sthlm utom tr	Per km	100		
62	:0	Övriga	Per km	90		
63	:0	Except glesb	Per km	110		
Tippning	Kod					
71	:0		Per lass	250		

Mätningkonstruktion för ackordssättning av sophämtning

Stegning

Med steg avses s k normalsteg = 0,85 meter.

Stegning skall ske från hämtningsfordonets stoppställe till uppställningsplats/utrymme för sopbehållare (HS).

Stoppställe är den närmaste plats som kan nås med hämtningsfordonet i förhållande till hämtningsstället med användande av tillåten körväg.

Stegning skall för varje hämtningsställe ske den kortaste tillåtna gångvägen.

Antalet steg antecknas för varje hämtningsställe.

Bedömning av stegning

I gångvägen befintliga hinder i form av bommar, grindar, dörrar o d ingår normalt i poängvärdena.

Trappor

Varje trappsteg räknas som ett gångsteg.

Vid hämtning av kärll skall fr o m 11:e trappsteget varje trappsteg räknas som två gångsteg.

Det sammanlagda antalet steg - enkel väg - noteras.

Volymbestämning

Vid varje hämtningsställe antecknas antalet behållartyper i varje storlek.

Hämtningsställe noteras separat.

Bedömning av volym

Vid inmätningen skall volymen anges med den vid inmätningstillfället verkligt hämtade volymen.

Hämtningstyp

Med hämtningstyp avses sopbehållares storlek och placering vid fastighet, uppdelad i tre huvudtyper. Soprum och liknande - fasad - övriga.

1. Soprum o likn.: Sopbehållare som är placerad inomhus i fastighet så att man vid hämtningen passerar t ex låsta - olåsta dörrar, trappor och källargångar.
2. Fasad: I fasadlucka vanligtvis under sopnedkast.
3. Övrigt: Sopbehållare placerad vid villa, villanisch, garage, uthus, institutioner o d utomhus eller i uthus vid fastighet.

Körning

All körning skall följa kortaste vägsträcka.

Körning noteras

- a) till och från trakt
- b) till och från tipp
- c) körning inom trakt.

Färd till och från rastställe eller t ex färd till och från verkstad, ingår inte i den vägsträcka som skall ingå i mätningen.

Tippning

Antalet tippade lass under arbetspasset antecknas.

Speciella förhållanden

Onormal väntetid som kan uppstå vid färjelägen, institutioner, fabriks- och industriområden, försvarsanläggningar o d antecknas separat.

För andra tillkommande moment som är nödvändiga för hämtningens utförande (t ex transport av sopor från våningsplan där hiss används) antecknas den faktiska tidsåtgången.

Speciella bestämmelser för Stockholm

Villahämtning indelas i tre koncentrationer, Glest = 7-15 villor/km,

Normalt = 15-40 villor/km, Konc. = rad- och kedjehus 40-130 villor/km.

Körning poängsätts a) till och från trakt, b) till och från tipp. Körning inom trakt ingår i HS-poängen, dock noteras körning mellan två HS om det överstiger 1.000 meter och poängsätts som körning till och från trakt resp tipp.

För landet i övrigt gäller

All körning under arbetspasset noteras och poängsätts.

Körning indelas i två klasser, normal och exceptionell.

Normal = normal vägstandard utan hinder för framkomligheten. Exceptionell = krokig grusväg med eftersatt underhåll, nedsatt sikt i kurvor, svårighet att möta annat fordon eller svåra med- och motlut.

Generellt

Om oklarhet eller tvist uppstår under inmättningsarbetet skall marginalanteckning göras i varje enskilt fall för handläggning.

Bilaga D 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 miljöarbetarföretag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Utvecklingen inom miljöområdet ställer krav på de anställda såväl med avseende på ny kompetens på olika områden som på ansvar för 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 miljöarbetare 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.

TYA förbereder för närvarande en utbildning för miljöarbetare, vilken kommer att presenteras under året. Parterna är överens att invänta denna innan man tar vidare ställning kring vilka utbildningsalternativ som skall övervägas.

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.

Exempel på lämpliga vidareutbildningsområden är:

YKB fortbildning
Trafiksäkerhet
ADR-kompetens
Arbetsmiljö
Truck
Kran
Bakgavellift
Kundspecifik utbildning

Exempel på kompetensutveckling som inte ska ingå: Grundläggande YKB samt körkortsbehörigheter.

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 ska tillhandahålla varje enskild arbetstagare all kompetensutveckling nödvändig för arbetet. Dock lägst ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. I detta ska YKB fortbildning, för chaufförer, ingå. All kompetensutveckling ska ersättas med grundlön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ersättning i form av grundlön utges i form av kompensationsledighet timme för timme.

Om en arbetstagare inte årligen tillhandahållits kompetensutveckling enligt ovan, ska företaget kunna uppvisa en kompetensutvecklingsplan.

För det fall kompetensutveckling ej tillhandahålles enligt ovan, kan Transport påkalla förhandling för brott mot Bilaga D.

All utbildning som den anställda genomgår skall dokumenteras.

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 dessa riktlinjer samt branschens kompetenskrav.

Bilaga E 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

Den lokala 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 lokalt. 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.

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

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

den fackliga organisationen bör ske innan skyddsombud utses. De regionala skyddsombuden äger tillträde till samtliga arbetsställen som omfattas av avtalsområdet.

Arbetsmiljöproblemen är i hög utsträckning ett storstadsproblem. Desto större stad, desto äldre bebyggelse och värre problem ur arbetsmiljösynvinkel. Det skiljer oerhört mycket mellan olika kommuner. Det är vidare så att många tekniska lösningar som används för arbetsmiljön inte används, vilket utgör ett problem.

Problem finns inom alla områden på miljöarbetarsidan. Ett stort problem är att man inte når över hämtställena. De stora problemen finns inte i nybyggnation, utan i den äldre bebyggelsen.

Upphandlingen gör att ingen reagerar. Det måste finnas möjligheter att reagera starkare gentemot myndigheterna. Det är önskvärt att upphandlingstiderna blir längre. Detta kan i så fall innebära att företagen kan investera i förbättrad arbetsmiljö och fordon som behövs. Läget i Sverige med regler om skyddshämtning på grund av sanitär olägenhet förhindrar att det sker någon förbättring.

Parterna/TYA bör gemensamt arbeta mot Arbetsmiljöverket för att påverka arbetsmiljön på hämtställena. Det bör införas regler som innebär avgifter eller kostnader för de som inte uppfyller de krav som man har att ställa på hämtställena. Detta skulle innebära att det inte skulle vara värt att inte bygga om hämtställena som inte uppfyllde de normer som skall ställas.

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 företagshälsovård. 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 medverka 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 F Utdrag ur Arbetsmiljöverkets författningssamling Belastningsergonomi AFS 2012:2

Föreskrifter om belastningsergonomi, AFS 2012:2, återfinns i sin helhet på Arbetsmiljöverkets hemsida: www.av.se.

Syfte

1 § Dessa föreskrifter om belastningsergonomi syftar till att arbetsplatser och arbetsuppgifter ska ordnas och utformas så att risker för hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar förebyggs.

Tillämpningsområde

2 § Föreskrifterna gäller varje verksamhet där en arbetstagare kan utsättas för belastningar eller andra förhållanden i arbetet som direkt eller indirekt kan påverka rörelseorganen och stämbanden negativt.

Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna följs. I 1 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) finns bestämmelser om vissa skyldigheter för andra än arbetsgivare. Dessa föreskrifter ska i tillämpliga delar även gälla dessa personer.

Av 1 kap. arbetsmiljölagen framgår att lagen i vissa fall även tillämpas för andra än arbetstagare. Dessa föreskrifter ska i tillämpliga delar även gälla dessa personer.

Undersökning och riskbedömning

4 § Arbetsgivaren ska undersöka om arbetstagarna utför arbete med arbetsställningar och arbetsrörelser, manuell hantering samt repetitivt arbete som kan vara hälsofarligt eller onödigt tröttande. Synförhållanden ska också undersökas för att ta reda på om de påverkar arbetsställningarna och arbetsrörelserna negativt.

Arbetsgivaren ska bedöma om belastningarna enskilt eller i kombination kan innebära risk för skador i rörelseorganen och på stämbanden. Riskerna ska bedömas utifrån belastningarnas duration (hur länge), frekvens (hur ofta) och intensitet (hur mycket). I bedömningen ska fysiska, organisatoriska och psykosociala faktorer i arbetsmiljön beaktas.

Bestämmelser om åtgärder, uppföljning och dokumentation av riskbedömningen finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. I samma föreskrifter finns även bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att vid behov anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

Arbetsställningar och arbetsrörelser

5 § Arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbetsuppgifter och arbetsplatser så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen. Man ska undvika långvarigt och

ofta återkommande arbete med böjd eller vriden bål, liksom arbete med händerna över axelhöjd eller under knähöjd. Detsamma gäller arbete som innebär kraftutövning i ogynnsamma arbetsställningar.

Arbetsgivaren ska tillhandahålla särskilda synhjälpmedel, om dessa behövs för att möjliggöra gynnsamma arbetsställningar och arbetsrörelser.

Manuell hantering och annan kraftutövning

6 § Arbetsgivaren ska ordna arbetsplatsen så att man minskar eller undviker risken för arbetstagarna att drabbas av belastningsbesvär, särskilt i ryggen, vid manuell hantering av bördor och laster eller vid andra arbetsuppgifter som kräver kraftutövning. Arbetsgivaren ska vidta lämpliga åtgärder, framför allt när det gäller arbetsmiljöns utformning och de krav arbetsuppgiften ställer. Det innebär både organisatoriska åtgärder och att använda sig av hjälpmedel, framför allt teknisk utrustning, för att undvika att arbetstagarna behöver hantera bördor och laster manuellt. Om man inte kan undvika manuell hantering av bördor och laster, ska arbetsgivaren vidta åtgärder och beakta de påverkande faktorer som framgår av bilaga A.

Repetitivt arbete

7 § Arbetsgivaren ska se till att det normalt inte förekommer arbete som är repetitivt, starkt styrt eller bundet. Om en arbetstagare ändå måste utföra sådant arbete på grund av särskilda omständigheter, ska arbetsgivaren förebygga riskerna för ohälsa eller olycksfall till följd av hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar. Det förebyggande arbetet ska leda till ökad variation i arbetet till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser.

Handlingsutrymme

8 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna har möjligheter att påverka upp-lägget och genomförandet av det egna arbetet, så att de får tillräcklig rörelse-variation och återhämtning.

Kunskaper och information

9 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper om

- lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser,
- hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas,
- vilka risker olämpliga arbetsställningar, arbetsrörelser och olämplig manuell hantering medför, och
- tidiga tecken på överbelastning av leder och muskler.

Arbetstagaren ska få information om vikten på de laster som hanteras. Där det är möjligt ska arbetstagaren få exakta upplysningar om lastens vikt och var lastens tyngdpunkt eller tyngsta sida finns när innehållet i den är ojämnt fördelat.

Arbetstagaren ska få instruktioner och möjlighet att träna in en lämplig arbetsteknik för den aktuella arbetsuppgiften. Arbetsgivaren ska följa upp att instruktionerna efterlevs.

Bilaga A

Påverkande faktorer vid manuell hantering

Följande faktorer ska man beakta när man vidtar åtgärder för att minska riskerna för belastningsbesvär vid manuell hantering. För att få en komplett bedömning behöver faktorerna bedömas samtidigt. Ju fler påverkande faktorer som förekommer, desto lägre maxvikt rekommenderas jämfört med om förhållandena är idealiska.

1. Bördans eller lastens egenskaper:

Manuell hantering kan medföra risk för skador, om bördan eller lasten

- är för tung eller för stor,
- är otymplig eller svår att få grepp om,
- är instabil eller har ett innehåll som kan förskjutas,
- är placerad på ett sätt som kräver att man håller eller hanterar den på ett visst avstånd från kroppen eller så att man böjer eller vrider bålen, eller
- på grund av sin yttre form eller sin beskaffenhet kan riskera att skada arbetstagarna, särskilt om man stöter samman med något.

2. Krav på fysisk ansträngning:

En fysisk ansträngning kan medföra risk för skador, om ansträngningen

- är alltför påfrestande,
- bara utförs genom vridning av bålen,
- kan medföra att bördan eller lasten plötsligt kommer i rörelse, eller
- utförs med dålig balans.

3. Arbetsmiljöns utformning:

Arbetsmiljöns utformning kan medföra risk för skador. Riskerna ökar om

- det inte finns tillräckligt med utrymme, särskilt i höjddled, för att utföra arbetet,
- golvet är ojämnt och därigenom medför risk för snubbling eller om det är halt,

- arbetsplatsen eller arbetsmiljön hindrar arbetstagaren från att hantera bördan eller lasten i en säker arbetshöjd eller i lämplig kroppsställning,
- det är nivåskillnader i golvet eller arbetsytan som kräver att lasten hanteras på olika nivåer,
- golvet eller underlaget är ostadigt, eller
- temperaturen, fuktigheten eller ventilationen är otillfredsställande.

Bilaga G Ersättning till handledare och instruktörer inom TYA - modellen

1. Utvecklingen i transportbranschen har gjort att kraven på hög kompetens ökar. Transportbranschen måste idag vara mer aktiv inom utbildningsprocessen och vara en tongivande aktör för ungdomsutbildning, vuxenutbildning

Arbetsplatslärande kan gälla såväl ungdomsutbildning, vuxenutbildning samt av företaget anordnad fortbildning av egen personal.

2. Arbetstagarna som omfattas av ersättningsnivåerna är de som är utsedda av TYAs regionala råd till handledare respektive instruktörer. Denna överenskommelse gäller inte i det fall då en handledare eller instruktör utbildar utomstående.
3. Handledare och instruktörer erhåller ersättning per timme utöver premiekompensation om minst:

		1 april 2023	1 april 2024
1	Handledare	11,07 kr	11,41 kr
2	Instruktörer	17,49kr	18,03 kr

Ovan angiven ersättning utges för tid då den anställde utför arbete som handledare respektive instruktör.

Vid egen utbildning samt fortbildning utges ersättning per timme utöver premiekompensation om minst:

		1 april 2023	1 april 2024
3	Handledare	4,57 kr	4,72 kr
4	Instruktörer	10,26 kr	10,57 kr

Denna överenskommelse får inte tas till intäkt för att försäkra eller sänka gällande ersättningar och villkor i befintliga lokala överenskommelser.

Bilaga H Överenskommelse om utbildning samt yrkesbevis för maskinförare

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet har nedanstående avtal för utbildning av truck och maskinförare träffats.

Förare av följande maskiner skall ha den grundutbildning som framgår av detta avtal:

1. Fordonsmonterad kran upp till 18 t/m
2. Fordonsmonterad kran över 18 t/m

Grundutbildningen för respektive maskin skall motsvara de kursplaner som finns för aktuella maskiner inom gymnasieskolan eller av de kursplaner som Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet genom TYA fastställt. TYA tillhandahåller förteckning om vilka kurser som ingår.

Yrkesbevis för dessa förare utfärdas av TYA under förutsättning att TYA godkänt:

1. Utbildningen
2. Utbildningsgivaren
3. Det kompetensprov som använts.

I samtliga utbildningar skall de kompetensprov, för respektive maskinslag, som TYA tillhandahåller användas.

Efter godkänt kompetensprov skall sökande dokumentera sin tid som maskinförare. När 30 månaders erfarenhet uppnåtts utfärdar TYA yrkesbevis.

De förare som saknar grundutbildning och har minst 30 månaders erfarenhet av en maskintyp kan skaffa sig ett yrkesbevis genom att göra ett kompetensprov.

Kompetensprovet får endast utföras av de utbildningsanordnare som godkänts av TYA.

Utbildningsgivare

Utbildning kan ske inom gymnasieskola, branschföretag och av TYA godkända utbildningsgivare. Samtliga utbildningsgivare skall ha erforderlig kompetens och utrustning. TYA fastställer de krav som ställs på utbildningsgivare.

Följande utbildningsanordnare och utbildningsformer är godkända av TYA.

Grundutbildning i gymnasieskola eller av TYA godkända utbildningsgivare och därefter påbyggnadsutbildning i företag.

Påbyggnadsutbildning/fortbildning i gymnasieskola eller av TYA godkända utbildningsgivare.

Fordonsmonterad kran

Från och med 2008-09-01 krävs en grundutbildning för alla som arbetar med fordonsmonterade kranar monterade på lastbil med en totalvikt över 3,5 ton oavsett tonmeter. Fordonsmonterade kranar indelas i kranar upp till 18 t/m och över 18 t/m.

De som tidigare erhållit erhållit yrkesbevis för fordonsmonterad kran kan vid behov få sitt yrkesbevis utbytt.

Övergångsbestämmelser

De förare som är yrkesverksamma och som omfattas av denna överenskommelse och inte innehar utbildningsbevis för fordonsmonterad kran har fram till 2008-09-01 möjlighet att ansöka om ett sådant bevis. Parterna tillhandahåller genom TYA en särskild ansökningsblankett för detta ändamål.

Truck

Från och med 2008-09-01 krävs att förare av truck genomgått utbildning som motsvarar de kursplaner som finns inom gymnasieskolan eller de kursplaner som Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet genom TYA fastställt. De förare som före 2008-03-01 genomgått truckförarutbildning omfattas ej av de nya kraven.

Utbildnings- och arbetsdokumentation

Utbildningar och praktiska erfarenheter som elever i gymnasieskolan eller anställda i företag genomgår skall dokumenteras

Yrkesbevis som TYA utfärdat enligt tidigare överenskommelser gäller även i fortsättningen.

Utbildning och utfärdade yrkesbevis enligt andra branschens överenskommelser jämföras i tillämpliga delar av TYA.

Förare med yrkesbevis enligt tidigare avtal kan få detta utbytt till nytt yrkesbevis genom att vända sig till TYA.

Anvisningar

Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet tillhandahåller genom TYA anvisningar och övrigt material gällande utbildning, kursplaner och kompetensprov för maskinslagen.

Bilaga I 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 BAs 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 förhandlingsskyldigheten 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

transportforetagen.se

Svenska Transportarbetareförbundet

Box 714

101 33 STOCKHOLM

tel 010 480 30 00

transport@transport.se

transport.se