

Bensin- och Garageavtalet



I maj 2023 – 30 april 2025

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

KOLLEKTIVAVTAL

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

Service och försäljningsarbete m m vid bensinstationer, tvätt-, rekonditionerings- och smörjhallar, biluthyrning, närbutiker, parkeringsgarage samt garagerörelse.

Giltighetstid

1 maj 2023 – 30 april 2025

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets giltighetsområde	1
Mom 1 Avtalsområde m.m.	1
Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare	1
§ 2 Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt	1
§ 3 Anställningsform m m	2
Mom 1 Anställningsformer	2
Mom 2 Anställningsbevis	3
§ 4 Arbetstid	3
Mom 1 Ordinarie arbetstid	3
Mom 2 Arbetstidens omfattning	3
Mom 3 Arbetstidens förläggning	3
Mom 4 Ledighetsdagar	4
Mom 5 Ordinarie arbetstidsförläggning – tjänstgöringslista	4
Mom 6 Avvikelser från ovanstående regler	5
Mom 7 Övertid	5
§ 5 Avlöningsbestämmelser	5
Mom 1 Löneform	5
Mom 2 Begreppet befattning	6
Mom 3 Lönebelopp	6
Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag	6
Mom 5 Arbete utöver deltidsarbetstidsmättet	8
Mom 6 Övertidsersättning	8
Mom 7 Tillägg för obekvämt arbetstid	9
Mom 8 Avlöningens utbetalande	10
Mom 9 Tabeller över löner och tillägg	11
§ 6 Prestationslön	16
§ 7 Semester	17
Mom 1 Semester	17
Mom 2 Huvudsemester	17
Mom 3 Semesterledighet - arbetspass	17
Mom 4 Sparade semesterdagar	18
Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda	18
Mom 6 Semesterlön	18
Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro	19
Mom 8 Semesterlön för sparade semesterdagar	19
Mom 9 Semesterersättning	20
Mom 10 Lokala överenskommelser	20

§ 8 Sjukdom, olycksfall och arbetsskada	20
Mom 1 Rätt till sjuklön.....	20
Mom 2 Försäkrans och läkarintyg	20
Mom 3 Frånvaroavdrag vid sjukdom	21
§ 9 Ledighet i samband med barns födelse m m	21
§ 10 Permission	22
§ 11 Beklädnadsförmåner	23
§ 12 Traktaments- och reseersättning	23
Mom 1 Traktamente.....	23
Mom 2 Reseersättning.....	24
Mom 3 Lön under färdtid.....	24
Mom 4 Varseltid	24
§ 13 Skadeansvar	24
§ 14 Ordningsregler	24
§ 15 Uppsägning	24
Mom 1 Uppsägningstid	24
Mom 2 Varning och suspension	25
Mom 3 Bristande iakttagande av uppsägningstid	25
Mom 4 Intyg	25
Mom 5 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	25
§ 16 Turordning	26
§ 17 Lagen om anställningsskydd	26
§ 18 Förhandlingsordning	26
Mom 1 Förhandlingsskyldighet	26
Mom 2 Förhandlingar på lokal och central nivå	27
Mom 3 Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister.....	27
Mom 4 Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmande- förhandlingar	29
Mom 5 Tid för att begära förhandling vid övriga intresse- förhandlingar	29
Mom 6 Utformning av förhandlingsframställan	30
Mom 7 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas	30
Mom 8 Förhandlingsprotokoll	30
Mom 9 Hur förhandlingar avslutas	30
§ 19 Obligatoriska personalförsäkringar	31
Mom 1 AFA-försäkringar.....	31
Mom 2 Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	31

§ 20 Avtalets giltighetstid	31
Bilaga 1 Formel för beräkning av nettosemester i arbetspass	32
Bilaga 2 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag vid schemalagt arbete 40 timmar per helgfri vecka	33
Bilaga 3 Avtal angående utbildning och utveckling i företagen	35
Bilaga 4 Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	37
1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning	37
2 § Samråd och samverkan	37
3 § Rehabilitering och arbetsanpassning	38
4 § Trafiksäkerhet	38
5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor	39
6 § Företagshälsovård	39
Bilaga 5 Arbetstidsavtal för arbetare	41
1 § Ordinarie arbetstid	41
2 § Arbetstid vid nattarbete	41
3 § Övertid	42
4 § Jourtid	43
5 § Sammanlagd arbetstid	43
6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser	43
7 § Vila	44
8 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid	44
9 § Granskning av handlingar	45
Bilaga 6 Övergångsbestämmelser, löneökningstabeller	45

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Mom 1 Avtalsområde m.m.

Detta kollektivavtal benämns Bensin- och Garageavtalet och äger tillämpning på service- och försäljningsarbete m m vid bensinstation, tvätt- rekonditionerings- och smörjhall, biluthyrning, närbutik, parkeringsgarage eller garagerörelse ansluten till Motorbranschens Arbetsgivareförbund.

Med bensinstation avses även sammanhängande verksamhet vid biluthyrning, närbutiker och liknande.

Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare

Därest under avtalets giltighetstid arbetsgivare ansluter sig till arbetsgivareförbundet skall detta avtal vara tillämpligt förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Finns i sådant fall ännu bestående kollektivavtal, skall detsamma gälla till dess sagda avtal tidigast kunnat utlöpa.

§ 2 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 anta och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Arbetsgivarens respektive arbetstagarens rätt att tillhöra och verka för facklig organisation samt att utnyttja medlemskapet kallas föreningsrätt. Den finns närmare reglerad i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet enligt senaste lydelsen. Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkta.

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

Såsom kränkning av föreningsrätten får icke anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetarnas fackorganisation. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

§ 3 Anställningsform m m

Mom 1 Anställningsformer

Med tillämpning av detta avtal och lag om anställningsskydd förekommer bl. a. följande anställningsformer, oavsett om anställningen avser hel- eller deltid.

1. Provanställning
2. Anställning för viss tid
3. Tillsvidareanställning

Mom 1:1 Provanställning

Under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om arbetstagaren varit frånvarande under sammanlagt 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställde, förlängas med motsvarande tid. Om någondera parten önskar bryta anställningen före provperiodens slut eller ej vill att anställningen skall fortsätta efter provperiodens slut, skall part underrätta motpart härom 14 dagar dessförinnan.

Arbetsgivare som önskar förfara enligt ovan skall samtidigt med underrättelsen varsla den kollektivavtalsslutande lokala fackliga organisationen härom. Sådant varsel skall lämnas till den person på arbetsplatsen, som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendemän med uppgift att mottaga sådant varsel eller, om sådan ännu ej utsetts, till lokalavdelningen. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådant överläggning skall begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar. För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen.

Om någon överläggning ej begärs eller överläggning ej kommer till stånd under underrättelsetiden skall underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande. Har besked ej lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningsperiodens slut övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 1:2 Anställning för viss tid

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

2. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.
3. 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.

Mom 2 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. I anställningsbeviset skall också anges om arbetsgivaren och den anställde träffat överenskommelse om halvtids- eller annat deltidsarbete. Därvid skall även anges arbetstidens längd per vecka. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackliga organisationen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Protokollsanteckning

Vid utökat arbete skall deltidsanställda i första hand erbjudas arbetsuppgifter framför anställda för viss tid vid behov av extra arbetskraft.

§ 4 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden skall utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Mom 2 Arbetstidens omfattning

1. Beräknad på 4-veckorsperiod äger arbetsgivaren att lägga ut den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt 38,25 timmar per arbetsvecka vid tjänstgöringslista som omfattar lördagar, söndagar, helgdagar och helgdagsaftnar.
2. För anställda med tjänstgöringslista som omfattar endast måndag-fredag se bilaga 2.

Mom 3 Arbetstidens förläggning

1. Med arbetsvecka avses en period om 7 dagar räknad från och med måndag till och med söndag.

2. Den dagliga ordinarie arbetstiden må uppgå till 12 timmar.
3. Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete.
4. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om halvtidsanställning eller annan deltidsanställning. Sådan överenskommelse skall anges på anställningsbeviset. Därvid skall särskilt anges arbetstidens längd per vecka.
5. Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att, om annan lokal överenskommelse med Svenska Transportarbetareförbundet inte träffas för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl.22.00 - 06.00 tillgodoräkna sig 1,2 minuter ledig tid. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet. Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan uttag av kompensationsledighet ske i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Mom 4 Ledighetsdagar

1. Per 4-veckorsperiod skall arbetstagare erhålla minst 8 ledighetsdagar, varav 4 utläggs sammanhängande två och två över lördag – söndag om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetaren. Dessutom skall iakttas att ledighetsdagarna utläggs så att arbetstagaren erhåller minst 1 ledighetsdag varje vecka.
2. Med ledighetsdag avses en sammanhängande ledighet om minst 24 timmar. Härvid gäller att arbetstagare som deltar i 3-skiftsarbete på nattöppen station, vid enstaka ledighetsdag skall vara fri från arbete 32 timmar i följd.

Anmärkning

Ovanstående punkt gäller utan hinder av begränsningen i mellanvarande avtal om arbetstid av den 17 december 1982.

3. Bestämmelserna i detta moment gäller inte för deltidsanställd som är anställd för att endast arbeta under veckoslut och helger.

Mom 5 Ordinarie arbetstidsförläggning – tjänstgöringslista

1. Arbetstiden skall förläggas så att stationens möjlighet att bedriva sin verksamhet utan störningar underlättas.
2. Arbetstiden skall förläggas enligt en av arbetsgivaren skriftligen och i samråd med förtroendemannen eller de anställda upprättad tjänstgöringslista, vilken skall finnas tillgänglig på arbetsplatsen, så att den som berörs därav kan ta del av densamma.

3. Tjänstgöringslistan skall avse minst 4 veckor och tillkännages minst 5 dagar före dess ikraftträdande.
4. Vid uppgörande av tjänstgöringslista skall i görligaste mån eftersträvas att anställds arbetstid förläggs i en följd.

Mom 6 Avvikelser från ovanstående regler

1. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren må genomsnittet beräknas på längre eller kortare tidsperiod än 4 veckor.
2. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och fackföreningen må andra avvikelser göras från reglerna i mom 3 punkt 2 eller mom 4 punkt 1 ovan.

Protokollsanteckningar

1. Infaller ledighetsdag under en sjukdomsperiod eller under semester berättigar detta icke till annan ledighetsdag i stället.
2. Individuell avräkning av arbetstiden görs icke i samband med att arbetstagare slutar eller nyanställts respektive åtnjuter semester.
3. Hittillsvarande praxis beträffande arbetstid på 1 maj på de olika platserna skall tillämpas.
4. Skulle svårigheter uppstå vid tillämpningen av reglerna om ledighetsdagar, utfäster sig Svenska Transportarbetareförbundet att i positiv anda vid lokala förhandlingar beakta reglerna i mom 6 punkt 2 ovan.

Mom 7 Övertid

På arbetsgivarens begäran utförs arbete på annan tid än den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstiden i den mån detta ej strider mot gällande lag eller arbetstagaren anmält förhinder, som kan godkännas av arbetsgivaren.

Anmärkning

Övertidsersättning se § 5 mom 6 och § 5 mom 9. Tabell över tillägg.

§ 5 Avlöningsbestämmelser

Mom 1 Löneform

1. För tillsvidare- eller provanställd tillämpas månadslön. För deltidsanställd som arbetar mindre än 10 timmar per vecka tillämpas timlön.
2. För visstidsanställd med en sammanhängande anställningstid av minst 4 månader tillämpas månadslön. För övriga visstidsanställda tillämpas timlön.

Anmärkning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om månadslön vid deltidsarbete mindre än i genomsnitt 10 timmar per vecka och vid anställning för viss tid med avtalad genomsnittlig arbetstid per vecka.

3. Månadslön och timlön kallas gemensamt tidlön.
4. Mekaniker erhåller särskild mekanikerlön, se tabell i mom 9.
5. Arbetstagare som har halvtidsarbete, skall avlönas med halva månadslönen för heltidsanställd. Halvtidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver halv arbetstid avlönas för överskjutande tid enligt mom 5. Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete.
6. Deltidsanställd som i genomsnitt arbetar minst 10 timmar per vecka skall avlönas med månadslön beräknad i proportion till arbetstidens längd. Sådan deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver sitt fastställda ordinarie arbetstidsmått avlönas för överskjutande tid enligt mom 5.

Mom 2 Begreppet befattning

De arbetsuppgifter, som tilldelats en anställd, bildar tillsammans hans befattning. En befattning kännetecknas av arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad.

Beskrivning av och benämningar på de befattningar, som Bensin- och garageavtalet är uppbyggt av, framgår av tabell i mom 9.

Mom 3 Lönebelopp

1. Minsta tidlön i respektive befattning gällande för fullt kompetenta anställda fylla 18 år, samt för minderåriga, framgår av tabell i mom 9.
2. Av tabell i mom 8 framgår även förekommande lönetillägg per timme vid arbete på övertid och obekväm arbetstid.
3. För heltidsanställda arbetare som arbetar med och skrivit på ett sekretessavtal för postarbete (postens koncept ”Brev och paket”, dock ej postens modul S1) utges ett tillägg om 139 kr per månad. Vid deltidsanställning reduceras beloppet i proportion härtill.

Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag

1. Anställd skall uppbära de löneförmåner som utgår för den befattning han varaktigt innehar. Om en anställd varaktigt övergår till ny befattning, tillämpas från övergångstillfället lönen enligt den nya befattningen. Har den anställde vid övergången redan högre tidlön än den grundlön, som gäller för den nya befattningen, sker dock ingen sänkning av den utgående lönen i samband med övergången.

Är övergången till ny befattning av icke varaktig natur, behålls lön enligt den tidigare befattningen. Övergång av icke varaktig natur är t ex tjänstgöring i annan befattning såsom sjuk- eller semestervikarie, i utbildningssyfte eller som prov för eventuell varaktig förflyttning. Även vid övergång av icke varaktig natur betalas dock ett lönetillägg om tjänstgöringsperioden omfattar 10 arbetsdagar i följd eller mera. Storleken av och formen för sådant tillägg kommer arbetsledningen och vederbörande anställd överens om.

2. Vid full närvarotid är månadslönen densamma oavsett antalet arbetsdagar respektive arbetstimmar ordinarie tid i en viss kalendermånad.
3. Avtalet får icke i och för sig tas till intäkt för reduktion av anställds hittills åtnjutna förmåner i fråga om löner och semester.
4. Lön per timme utgör månadslönebeloppet dividerat med

a) vid heltidsarbete talet 175,

b) vid deltidarbete talet 175 proportionerat på följande sätt:

$$\frac{\text{arbetarens avtalade veckoarbetstid} \times 175}{38,25^*}$$

* Om arbetstiden utläggs 40 timmar per helgfri vecka se bilaga 2.

5. Lön och lönetillägg beräknas per påbörjad tiondelstimme (6-minutersperiod) och betalas med 1/10 av ersättningen för full timme.
6. Vid all annan frånvaro än permission och sjukdom dag 1-14 görs avdrag enligt nedan. Löneavdrag beräknas per påbörjad tiondelstimme (6-minutersperiod).

För heltidsanställd arbetstagare med arbetstiden förlagd med i genomsnitt 38,25 timmar per vecka görs för varje frånvarotimme löneavdrag med 1/166,4 av månadslönen.

För arbetstagare med reducerat arbetstidsmått på grund av deltidanställning ska divisorn 166,4 proportioneras i förhållande till arbetstagarens arbetstidsmått.

Exempel: En arbetstagare arbetar 75 % av heltid med arbetstiden förlagd med i genomsnitt 38,25 timmar per vecka. Divisorn 166,4 nedräknas till 124,8 (166,4 x 75 %).

Frånvaroavdraget per timme beräknas då enligt följande.

$$\frac{\text{Aktuell deltidsmånadslön} = \text{frånvaroavdrag per timme}}{124,8}$$

Under en kalendermånad får det sammanlagda avdraget inte överstiga månadslönen. Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Anmärkning

För arbetstagare med arbetstiden förlagd med i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka görs för varje frånvarotimme löneavdrag med 1/175 av månadslönen. Se bilaga 2.

7. Om månadsavlönad arbetare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per timme den månaden.
8. Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg (för övertid och ob-tid) samt premielön verkställs vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den på vilken avdragen, tilläggen respektive premielönen belöper sig.

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

Mom 5 Arbete utöver deltidstidsmättet

Om arbetstagare anställd på deltid har utfört arbete utöver deltidstidsmättet utges ersättning för överskjutande timmar med

$$\frac{\text{Månadslönen (uppräknad till heltidslön)}}{166,4}$$

Anmärkning

1. Med månadslön avses tariffmånadslön, se mom 9.
2. För deltidstillsatta schemalagda enligt 40 timmar per helgfri vecka se bilaga 2.

Mom 6 Övertidsersättning

1. Vid beordrat arbete på övertid utges Övertidskompensation antingen i pengar i form av övertidsersättning eller - om arbetet så medger och efter överenskommelse - i form av ledighet. Övertidsersättningen utgörs dels av vederbörandes timlön (i förekommande fall = månadslönen dividerad med 175), dels av ett övertidstillägg.

Övertidstillägget är antingen enkelt eller dubbelt enligt nedanstående regler:

Vardagar	enkelt
Sön- och helgdagar samt arbetsfria vardagar (kl. 00.00–24.00)	dubbelt

2. Övertidstilläggets storlek framgår av mom 9.
3. För deltidsanställd räknas som övertid, berättigande till övertidstillägg, arbete först utöver 38,25 timmar (respektive 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka eller motsvarande enligt bilaga 2).
4. Då kompensation utges i form av ledighet utgår den enligt följande:

För varje övertidstimme	Ledighet i antal timmar
Utförd på lördagar och helgdagsaftnar, på söndagar och helgdagar samt, på för den enskilde, arbetsfria vardagar	2 timmar
Utförd i övriga fall	1,5 timme

Med uttrycket "sön- och helgdagar" enligt ovan avses tiden fram till kl. 05.00 nästkommande vardag.

Vid uttag av kompensationsledighet skall motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Kompensationsledighet vid övertid

Utläggning av kompensationsledighet sker efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsledning. Vid utläggningen skall hänsyn tas dels till arbetstagarens önskemål om utläggningen, dels till att utläggningen inte får innebära olägenheter för produktionens behöriga gång.

Mom 7 Tillägg för obekvämt arbetstid

Vid beordrat arbete på s k obekvämt arbetstid skall arbetstagaren uppbära ett lönetillägg (enkelt, dubbelt eller tredubbelt ob-tillägg). Tilläggens storlek per timme framgår av tabellen i mom 9.

Enkelt ob-tillägg utgår för följande arbetstid:

- a) på måndag – fredag (utom i fall b nedan) mellan kl. 00.00–07.00 och kl. 19.00–24.00.

Dubbelt ob-tillägg utgår för följande arbetstid:

b) på måndagar 00.00-07.00 och på lördagar och söndagar mellan kl. 00.00–24.00.

Tredubbelt ob-tillägg utgår för följande arbetstid:

c) på Nyårsdagen, Trettondag Jul, Långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandag Påsk, Första maj, Kristi Himmelsfärdsdag, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommarafton, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Julafton, Juldagen, Annandag jul och Nyårsafton kl. 00.00–24.00 samt första dagen efter respektive helg 00.00-07.00.

Ob-tillägg utgår ej samtidigt med övertidstillägg. Infaller övertidsarbete under storhelgs ob-tid skall dock både övertidstillägg och ob-tillägg utges.

Mom 8 Avlöningens utbetalande

1. Lön utbetalas eller skall vara tillgänglig för lyftning senast den 25:e i intjänandemånaden.
2. Arbetsgivaren skall tillse att fullständig avlöningsredovisning finns upprättad vari alla avtalsenliga ersättningar skall särskiljas, samt äger arbetsgivaren rätt att utbetala lönen genom exempelvis giro, bank eller check.

Såväl berörda arbetstagare som behöriga företrädare för Svenska Transportarbetareförbundet respektive Motorbranschens Arbetsgivareförbund äger ta del av avlöningsredovisningen.

Mom 9 Tabeller över löner och tillägg

Tabell över tim-, mertids- och månadslöner fr o m 1 maj 2023

Yrkesgrupp		Bensinstations- och garagepersonal		Tidlöner		
Befattning	Lönegrupp		Antal år i yrket, dvs. vana vid inom resp befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Tillämpas fr o m den av avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2023		
	Anställningstid i företaget			Timlön kr/timme	Mertids-ersättning kr/timme	Månads-lön kr/månad heltid
	Under 1 år	Över 1 år				
SERVICEPERSONAL						
Personal verksam med arbete i försäljning, kassa, parkeringsgarage och/eller fordonservice i form av smörj-, tvätt-, däck-, rostskyddsarbete eller enklare fordonsunderhåll. (Häri ingår även personal verksam med biluthyrning, i närbutik och liknande.)						
Genomgången servicekurs som godkänts av avtalsparterna räknas som 1 år i yrket.						
Service-biträde	M1		Mindre än 2 år i yrket	141,67	148,99	24 792
		M		150,06	157,82	26 261
Service-man	L1		2 men ej 4 år i yrket	150,56	158,34	26 348
		L		156,36	164,44	27 363
	K1		Minst 4 år i yrket	156,36	164,44	27 363
		K		162,15	170,53	28 376
	I1		Minst 6 år i yrket	162,15	170,53	28 376
		I		167,93	176,61	29 388
	H1		Minst 8 år i yrket	165,54	174,10	28 970
		H		171,36	180,22	29 988

1:e serviceman	G1		2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbeten	159,30	167,54	27 878
		G		165,04	173,57	28 882
	F1		Lika närmast föregående men med 4 år i yrket	165,04	173,57	28 882
		F		170,86	179,69	29 901
	E1		Lika närmast föregående men med 6 år i yrket	170,86	179,69	29 901
		E		176,58	185,71	30 902
	D1		Lika närmast föregående men med 8 år i yrket	173,68	182,66	30 394
		D		179,40	188,67	31 395
Arbetande service- förman	C1		Minst 4 år i yrket och med, utöver service- och säljarbete, självständigt ansvar för och kontroll av hel eller större del av station samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	176,58	185,71	30 902
		C		182,30	191,72	31 903
	B1		Lika närmast föregående men med 6 år i yrket	182,30	191,72	31 903
		B		188,08	197,80	32 914
	A1		Lika närmast föregående men med 8 år i yrket	185,19	194,76	32 408
		A		190,93	200,80	33 413
MINDERÅRIGA						
	V	V	Fyllda 16 år men ej 17 år	91,91	96,66	16 084
	U	U	Fyllda 17 år men ej 18 år	108,53	114,15	18 994

Lön för mekaniker fr o m 1 maj 2023

Tillämpas fr o m den avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2023

	Anställningstid i företaget	Tidlöner		
		Timlön kr/timme	Mertidsersättning kr/timme	Månadslön kr/månad heltid
Vid minst 4 år i yrket	under 1 år	163,60	172,06	28 630
	över 1 år	169,34	178,09	29 635
Vid minst 6 år i yrket	under 1 år	169,34	178,09	29 635
	över 1 år	175,09	184,14	30 641
Vid minst 8 år i yrket	under 1 år	172,22	181,12	30 139
	över 1 år	178,05	187,25	31 159

Tabell över tillägg fr o m 1 maj 2023

Gäller för anställda i lönegrupperna A– M1

Tillämpas fr o m den avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2023

Tillägg	Hela riket, kr/timme
Övertidstillägg, enkelt	66,36
Övertidstillägg dubbelt	132,72
Ob-tillägg, enkelt	38,20
Ob-tillägg, dubbelt	76,40
Ob-tillägg, tredubbelt	114,61
För lönegrupperna U–V gäller 50 % av ovanstående belopp.	

Tabell över tim-, mertids- och månadslöner fr o m 1 maj 2024

Yrkesgrupp		Bensinstations- och garagepersonal		Tidlöner		
Befattning	Lönegrupp		Antal år i yrket, dvs. vana vid inom resp befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Tillämpas fr o m den av avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2024		
	Anställningstid i företaget			Timlön kr/timme	Mertidsersättning kr/timme	Månadslön kr/månad heltid
	Under 1 år	Över 1 år				
SERVICEPERSONAL						
Personal verksam med arbete i försäljning, kassa, parkeringsgarage och/eller fordonsservice i form av smörj-, tvätt-, däck-, rostskyddsarbete eller enklare fordonsunderhåll. (Häri ingår även personal verksam med biluthyrning, i närbutik och liknande.)						
Genomgången servicekurs som godkänts av avtalsparterna räknas som 1 år i yrket.						
Servicebiträde	M1		Mindre än 2 år i yrket	146,58	154,16	25 652
		M		155,17	163,19	27 155
Service-man	L1		2 men ej 4 år i yrket	155,67	163,71	27 242
		L		161,67	170,02	28 292
	K1		Minst 4 år i yrket	161,67	170,02	28 292
		K		167,65	176,32	29 339
	I1		Minst 6 år i yrket	167,65	176,32	29 339
		I		173,63	182,60	30 385
	H1		Minst 8 år i yrket	171,14	179,99	29 950
		H		177,16	186,32	31 003

1:e serviceman	G1		2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbeten	164,70	173,22	28 823
		G		170,64	179,46	29 862
	F1		Lika närmast föregående men med 4 år i yrket	170,64	179,46	29 862
		F		176,66	185,79	30 916
	E1		Lika närmast föregående men med 6 år i yrket	176,66	185,79	30 916
		E		182,57	192,01	31 950
	D1		Lika närmast föregående men med 8 år i yrket	179,57	188,85	31 425
		D		185,49	195,08	32 461
Arbetande service- förman	C1		Minst 4 år i yrket och med, utöver service- och säljarbete, självständigt ansvar för och kontroll av hel eller större del av station samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	182,57	192,01	31 950
		C		188,49	198,23	32 986
	B1		Lika närmast föregående men med 6 år i yrket	188,49	198,23	32 986
		B		194,46	204,51	34 031
	A1		Lika närmast föregående men med 8 år i yrket	191,47	201,36	33 507
		A		197,41	207,61	34 547
MINDERÅRIGA						
	V	V	Fyllda 16 år men ej 17 år	95,68	100,63	16 744
	U	U	Fyllda 17 år men ej 18 år	112,98	118,82	19 772

Lön för mekaniker fr o m 1 maj 2024

Tillämpas fr o m den avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2024

	Anställningstid i företaget	Tidlöner		
		Timlön kr/timme	Mertidsersättning kr/timme	Månadslön kr/månad heltid
Vid minst 4 år i yrket	under 1 år	169,15	177,89	29 601
	över 1 år	175,08	184,13	30 639
Vid minst 6 år i yrket	under 1 år	175,08	184,13	30 639
	över 1 år	181,03	190,38	31 680
Vid minst 8 år i yrket	under 1 år	178,06	187,27	31 161
	över 1 år	184,09	193,61	32 216

Tabell över tillägg fr o m 1 maj 2024

Gäller för anställda i lönegrupperna A– M1

Tillämpas fr o m den avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2024

Tillägg	Hela riket, kr/timme
Övertidstillägg, enkelt	68,55
Övertidstillägg dubbelt	137,10
Ob-tillägg, enkelt	39,46
Ob-tillägg, dubbelt	78,92
Ob-tillägg, tredubbelt	118,38
För lönegrupperna U–V gäller 50 % av ovanstående belopp.	

§ 6 Prestationslön

Överenskommelse om annan ersättning för arbete än tidlön (t ex premielön, ackordslön eller provision) må träffas mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetstagare.

Vid tillämpning av denna punkt skall arbetstagaren månadsvis erhålla en inkomst minst motsvarande hans tidlön. Slutavräkning av premielön, ackordslön, provision o dyl kan ske i efterhand i anslutning till företagets redovisningsrutiner, dock minst en gång per kalendermånad.

§ 7 Semester

Mom 1 Semester

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2–10 nedan.

Mom 2 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.

Mom 3 Semesterledighet - arbetspass

Vid pass/skifttjänstgöring utan semesteruppehåll uttrycks på grund av arbetstidsschemats konstruktion, semesterledigheten i arbetspass i stället för semesterdagar.

Är antalet schemalagda ledighetsdagar per 4-veckorsperiod enligt tjänstgöringslista 8 blir semesterledigheten lika med 25 arbetspass. Vid 9 sådana ledighetsdagar blir semesterledigheten 24 pass och vid 10, 23 pass.

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.

Anmärkning

De i ovanstående moment angivna nettoarbetspassen är uträknade med hjälp av en särskild mellan parterna överenskommen formel, vilken finns i

sin helhet i avtalsbilaga 1. Parterna är ense om att i fall, som avviker från de i momentet angivna, tillämpa denna formel.

Mom 4 Sparade semesterdagar

1. 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.
2. 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.
3. Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparas.

Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda

Vid visstidsanställningar om högst tre månader ska semesterledighet inte läggas ut, såvida inte detta klart överenskommits. I stället betalas semesterersättning.

Mom 6 Semesterlön

1. Semesterlön utgör 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt mom 7 nedan. I lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:
 - annan semesterlön än sådan som avser sparad semester,
 - permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester,
 - sjuklön.

Anmärkning

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

2. Semesterlönen per dag skall för heltidsarbetande arbetare lägst uppgå till följande belopp:

under semesteråret:	vuxen:	minderårig:
1 april 2023 – 31 mars 2024	1 500 kr	1 105 kr
1 april 2024 – 31 mars 2025	1 550 kr	1 141 kr

För deltidarbetande nedräknas beloppet i proportion till arbetstiden.

3. I samband med semesterledighet görs tjänstledighetsavdrag på lönen enligt gällande principer. Avser semesterledigheten betald semester utbetalas samtidigt den på semesterledigheten belöpande semesterlönen.
4. Semesterlön för sådan arbetstagare som avlönas med tidlön för kortare tid än vecka utbetalas som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret, oavsett när motsvarandesemesterledighet erhålls.
5. Företag som tillämpar kontant löneutbetalning utbetalar den på semesterperioden belöpande semesterlönen vid avlöningstillfället före semestern.
6. Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

Mom 7 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 6 mom ovan, läggas ett belopp beräknat enligt följande formel:

$$\frac{\text{lön under intjänandeåret}}{\text{antalet arbetade timmar under intjänandeåret}}$$

Mom 8 Semesterlön för sparade semesterdagar

1. Arbetstagaren skall erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.
2. Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan

arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

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

Mom 9 Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 6, 7 och 8 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.

Mom 10 Lokala överenskommelser

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

§ 8 Sjukdom, olycksfall och arbetsskada

Mom 1 Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön följer av lag.

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagare skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anstälde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (9 §, andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär skall arbetstagaren för rätt till sjuklön styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. När sådant intyg begärs ska arbetsgivaren anvisa läkare samt stå kostnaden för intyget jämte eventuell skälig resekostnad.

Mom 3 Frånvaroavdrag vid sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget för vecko- eller månadsavlönad arbetstagare motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden.

För deltidсанställda 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.

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.

§ 9 Ledighet i samband med barns födelse m m

Arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) 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 arbetstagare, som enligt nyssnämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

§ 10 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 alternativt urnsättning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission skall beviljas i följande fall:

- eget bröllop,
- egen 50-årsdag,
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- efter remiss av företagsläkare eller, om sådan ej finns, annan av arbetsgivaren godkänd läkare får den anställda besöka sjukvårdsinrättning vid högst tre tillfällen per kalenderår. Rör det sig om arbetsrelaterad skada gäller inte begränsningen om högst tre tillfällen efter remiss enligt ovan.
- nära anhörigs frånfälle,
- nära anhörigs begravning, alternativt nära anhörigs urnsättning. För den förrättning för vilken den anställda inte beviljas permission skall den anställda erhålla nödvändig tjänstledighet om högst en dag utan lön,
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Protokollsanteckningar

Med make/maka likställs ogifta som stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress.

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

§ 11 Beklädnadsförmåner

För tillsvidare- eller provanställda arbetstagare gäller, om inte annat överenskommes lokalt, följande beklädnadsförmåner:

Överdragskläder, sommarmössa, vintermössa, där sådan erfordras, arbetshandskar med fingrar vintertid.

Allmänna anvisningar till beklädnadsförmånerna:

- a) Regnkläder tillhandahålls vid behov.
- b) Överdragskläder skall utgöras av rock samt vanliga byxor eller hängselbyxor eller överdragsuniform, allt i arbetsgivarens val.
- c) Persedlar tillhandahålls i mån av behov. De skall vara av god kvalitet och utbytas, när de enligt allmän uppfattning kan anses vara förslitna. I lager liggande begagnade persedlar skall förbrukas innan utlämning av nya plagg sker. Såväl begagnade persedlar som sådana, avsedda att tillhandahållas vid behov, skall vara väl rengjorda.
- d) Alla persedlar förblir arbetsgivarens egendom.
- e) Av arbetsgivaren tillhandahållna klädespersedlar får endast bäras i tjänsten enligt arbetsgivarens anvisningar. Utlämnade persedlar skall av arbetstagaren förvaras och vårdas med omsorg. När persedel första gången utlämnas till arbetstagare, skall denne lämna kvitto därpå. Vid utbyte, av persedel skall den gamla återlämnas till arbetsgivaren.
- f) Smärre reparationer ombesörjs av arbetstagaren. Tvättning och övrig persedelvård ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.
- g) Vid tvättning av bilar skall stövlar tillhandahållas.
- h) I arbetarskyddslagstiftningen stadgas om arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetstagare handdukar och tvättmedel.

§ 12 Traktaments- och reseersättning

Mom 1 Traktamente

Arbetsplatsparterna kan, med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning, träffa överenskommelse om ersättning för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten.

Syftet med sådan överenskommelse är att i traktamentshänseende jämställa olika grupper av anställda inom företaget.

Träffas ej överenskommelse gäller Skatteverkets schablonbelopp.

Mom 2 Reseersättning

Arbetsgivaren betalar vid tjänsteresa biljettkostnad för II klass på järnväg och II klass på båt. Vid nattfärd av sådan längd, att sovvagn respektive hyttplats erfordras betalar arbetsgivaren sovvagnsbiljett i II klass på järnväg eller hyttplats i II klass på båt, varvid traktamente för nattlogi ej utges.

Mom 3 Lön under färdtid

För färdtid under tjänsteresa, då arbete icke utförs, utges lön enbart för den tid färden upptar under för den anställde gällande ordinarie arbetstid.

Mom 4 Varseltid

Order om resa skall om möjligt lämnas dag före avresedagen.

§ 13 Skadeansvar

För skador som förorsakas av den anställde gäller skadeståndslagen.

§ 14 Ordningsregler

Arbetstagare är skyldig att på tillsägelse av arbetsledningen tjänstgöra på den plats och utföra det arbete, som av ledningen bestäms.

Arbetstagare är skyldig att ställa sig till noggrann efterrättelse utfärdade allmänna såväl som särskilt fastställda föreskrifter, vilka ej står i strid mot detta avtal.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Uppsägningstid

Med undantag av vad som sägs angående kortare uppsägningstid i § 3 Anställningsform m m 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.

Mom 2 Varning och suspension

1. 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 delfäendet göra invändning mot åtgärden.
2. Om anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel som kan föranleda uppsägning eller avskedande skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

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

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

Mom 3 Bristande iakttagande av 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.

Mom 4 Intyg

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

Protokollsanteckning

Då arbetstagare uppsäger sin anställning eller permitteras eller uppsägs från anställningen, lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa.

Mom 5 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare 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 arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

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

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

Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren 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.

§ 16 Turordning

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

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

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

§ 17 Lagen om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

§ 18 Förhandlingsordning

Mom 1 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 i stället 37 § MBL, om inte parterna avtalar om annat.

Mom 2 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.

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

3.1 Rättstvister om lag och avtal

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

Talan i domstol

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

Preskription

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

Anmärkning

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

3.2 Tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande

Lokal förhandling

I tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska lokal förhandling begäras senast två veckor efter det att uppsägningen eller

avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Central förhandling

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

Talan i domstol

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

Preskription

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

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

Lokal förhandling

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

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

Central förhandling

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

Talan i domstol

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

Preskription

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

3.4 Tvister om otillåten visstidsanställning

Lokal förhandling

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

Central förhandling

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

Talan i domstol

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

Preskription

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

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

Central förhandling

Efter lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) 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.

Mom 5 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.

Mom 6 Utformning av förhandlingsframställan

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

Mom 7 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 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.

Mom 8 Förhandlingsprotokoll

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

Mom 9 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.

Övergångsregel

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

§ 19 Obligatoriska personalförsäkringar

Mom 1 AFA-försäkringar

Följande försäkringar gäller för arbetare och tecknas hos Fora AB:

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS,
Tjänstegrupplivförsäkring, TGL,
Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT,
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, för arbetare och tjänstemän,
Omställningsförsäkring för arbetare, försäkring om avgångsbidrag AGB
och omställningsstöd (TSL),
Avtalspension SAF-LO.

Mom 2 Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Överenskommelsen om transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd (TYA) även som överenskommelsen om avgiftsuttag i anslutning härtill gäller på avtalsområdet.

§ 20 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 maj 2023 t o m den 30 april 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 april 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 28 februari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 april 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 30 april 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 21 april 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Ari Kirvesniemi

Svenska Transportarbetareförbundet

Anna Erixon

Bilaga 1 Formel för beräkning av nettosemester i arbetspass

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass, med iakttagande av att antalet semesterveckor enligt lagen är 5. För beräkningen tillämpas följande formel:

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

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

Exempel

Antal semesterdagar att lägga ut:	25 dagar
Ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt:	32 tim
Passlängd i genomsnitt:	8 tim

$$\frac{25}{5} \times \frac{32}{8} = 20 \text{ semesterpass}$$

Bilaga 2 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag vid schemalagt arbete 40 timmar per helgfri vecka

Om arbetstiden utläggs 40 timmar per helgfri vecka måndag – fredag, skall i en vecka då helgdag infaller måndag – fredag den schemalagda ordinarie arbetstiden kvarstå oförändrad för de övriga dagarna.

Beträffande arbetstidens förläggning se § 4 mom 3.

För personal med 40 timmars arbete per helgfri vecka gäller att midsommar-, jul- och nyårsafton är ledighetsdagar.

Lön per timme utgör månadslönebeloppet dividerat med

- a) Vid heltidsarbete talet 175
- b) Vid deltidarbete talet 175 proportionerat på följande sätt:

$$\frac{\text{arbetarens avtalade veckoarbetstid} \times 175}{40}$$

För arbetstagare med arbetstiden förlagd med i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka görs för varje frånvarotimme löneavdrag med 1/175 av månadslönen. För arbetstagare med reducerat arbetstidsmått på grund av deltidсанställning ska divisorn 175 proportioneras i förhållande till arbetstagarens arbetstidsmått.

Exempel:

En arbetstagare arbetar 75 % av heltid med arbetstiden förlagd med i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Divisorn 175 nedräknas till 131,25 (175 x 75 %).

Frånvaroavdraget per timme beräknas då enligt följande.

$$\frac{\text{Aktuell deltidsmånadslön}}{131,25} = \text{frånvaroavdrag per timme}$$

För arbetare vilkens arbetstid avkortats på grund av infallande helgdag eller helgdagsafton gäller att den på grund härav bortfallna tiden skall räknas som frånvarotid i följande fall:

- om arbetaren utan giltigt förfall varit frånvarande sista arbetsdagen före eller första arbetsdagen efter helgdagen, helgdagsafton,
- om arbetaren har rätt till hel dagpenning från försäkringskassa för helgdagen, helgdagsaftonen. Vid rätt till halv dagpenning räknas halva antalet timmar som frånvarotid den aktuella dagen.

Vid arbete utöver deltidsarbetsmättet utgår måndag - fredag ersättning enligt divisorn i § 5 mom 5 (månadslönen/166,4). Övrig tid utgår övertidsersättning enligt § 5 mom 6.

Bilaga 3 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 företag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Utvecklingen inom området 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 medarbetarna måste utredas i samarbete med TYA. En sådan utbildning kan vara kopplad till vissa företag och det kan finnas en garanti om anställning efter färdig utbildning. Utbildningen som skapas skall vara en allmänt hållen, grundläggande utbildning. Utbildningen kan vara kopplad till krav på viss anställningstid efter genomgången utbildning.

Kompetensutveckling i företaget

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

Företagen skall erbjuda varje enskild arbetstagare kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Med kompetensutveckling avses här utbildningsinsatser externt eller inom företaget, oavsett om de följer av lag eller inte. Lokala

överenskommelser kan träffas om annan förläggning och ersättning. Tid under vilken arbetstagaren deltar i utbildning enligt ovan grundar inte rätt till övertidsersättning upp till fyrtio timmar under femårsperioden.

Övriga ersättningar skall utges enligt gällande kollektivavtal.

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

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

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

Avslutande kommentar

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

Bilaga 4 Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

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

Möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter skall eftersträvas.

Riskerna med ensamarbete bör särskilt beaktas.

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

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

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

2 § Samråd och samverkan

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

För att man skall lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare nödvändigt. De anställda och deras fackliga företrädare skall därför beredas möjlighet att delta i detta arbete.

Skyddsombuden skall enligt arbetsmiljölagstiftningen informeras samt även ges möjlighet att aktivt delta i planering och genomförandearbetet.

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

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

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

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

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

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

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

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

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

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

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

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

4 § Trafiksäkerhet

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

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

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

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

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

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

6 § Företagshälsovård

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

Parterna är ense om att företagshälsovården utgör en viktig resurs för företagen och dess anställda. Målsättningen är att, där så är praktiskt möjligt, alla anställda bör ha tillgång till företagshälsovård.

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

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om 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 medverkan till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas

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

Bilaga 5 Arbetstidsavtal för arbetare

I 4 § Bensin- och Garageavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning. Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

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

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

Från avtalets tillämpning undantas följande:

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

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Bensin- och Garageavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

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

2 § Arbetstid vid nattarbete

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

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

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

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den tid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka eller 38,25 timmar per vecka) och jourtid.

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 lördag eller söndag reducerar inte arbetstiden.

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

2. Övertidens omfattning

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

a) Allmän övertid

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

b) Extra övertid

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

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

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

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

d) Nödfallsövertid

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

4 § Jourtid

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

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

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

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

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

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

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

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

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall

eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

Anmärkning

Med måltidsuppehåll avses skälig, betald, tid för anställda att inta sin måltid.

3. Pauser

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

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. 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.

2. Veckovila

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 inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en veckovila 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. I gällande lagstiftning finns bestämmelser om veckovila vid utförande av vissa transporter.

8 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

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.

9 § 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 förhållande till arbetsgivaren.

Bilaga 6 Övergångsbestämmelser, löneökningstabeller

Övergångsbestämmelser fr o m 1 maj 2023 och 1 maj 2024

Ökning av utgående löner fr o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024

Utgående tidlöner i resp lönegrupp höjes fr o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024 enligt löneökningstabell, dock lägst till den nya tabelllönen.

Nya medlemsföretag

Avtalets övergångsbestämmelser skall tillämpas för nya medlemmar i Motorbranschens Arbetsgivareförbund som vinner inträde före den 1 juni 2023 respektive den 1 juni 2024 under förutsättning att motsvarande förändringar ej tidigare skett.

Lägsta ökningar av löner fr o m den avlöningsperiod som innehåller 1 maj 2023

	Lönegrupp	Timlön kr/tim	Månadslön kr/mån
VUXNA	M1	5,37	939
	M	5,60	980
	L1	6,10	1067
	L	6,34	1 109
	K1	6,34	1 109
	K	6,57	1 149
	I1	6,57	1 149
	I	6,81	1 192
	H1	7,19	1 259
	H	7,42	1 298
	G1	6,46	1 131
	G	6,69	1 171
	F1	6,69	1 171
	F	6,92	1 211
	E1	6,92	1 211
	E	7,16	1 253
	D1	7,04	1 232
	D	7,27	1 272
	C1	7,16	1 253
	C	7,39	1 294
B1	7,39	1 294	
B	7,62	1 333	
A1	7,51	1 314	
A	7,74	1 355	
MINDERÅRIGA	V	3,62	634
	U	4,27	748
MEKANIKER minst 4 år i yrket	anställd under 1 år	6,63	1 160
	anställd över 1 år	6,86	1 201
minst 6 år i yrket	anställd under 1 år	6,86	1 201
	anställd över 1 år	7,10	1 243
minst 8 år i yrket	anställd under 1 år	6,98	1 222
	anställd över 1 år	7,22	1 264

**Lägsta ökning av löner fr o m den avlöningsperiod som innehåller
1 maj 2024**

	Lönegrupp	Timlön kr/tim	Månadslön kr/mån
VUXNA	M1	4,91	860
	M	5,11	894
	L1	5,11	894
	L	5,31	929
	K1	5,31	929
	K	5,50	963
	I1	5,50	963
	I	5,70	997
	H1	5,60	980
	H	5,80	1 015
	G1	5,40	945
	G	5,60	980
	F1	5,60	980
	F	5,80	1 015
	E1	5,80	1 015
	E	5,99	1 048
	D1	5,89	1 031
	D	6,09	1 066
	C1	5,99	1 048
	C	6,19	1 083
	B1	6,19	1 083
	B	6,38	1 117
	A1	6,28	1 099
A	6,48	1 134	
MINDERÅRIGA	V	3,77	660
	U	4,45	778
MEKANIKER minst 4 år i yrket	anställd under 1 år	5,55	971
	anställd över 1 år	5,74	1 004
minst 6 år i yrket	anställd under 1 år	5,74	1 004
	anställd över 1 år	5,94	1 039
minst 8 år i yrket	anställd under 1 år	5,84	1 022
	anställd över 1 år	6,04	1 057

Motorbranschens 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