

Flygtankningsavtalet



1 april 2023 – 31 mars 2025

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Kollektivavtal

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

Tankningsarbete m m vid flygplatser

Giltighetstid

1 april 2023 -- 31 mars 2025

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets giltighetsområde.....	1
	Mom 1 Avtalsområde	1
	Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare	1
§ 2	Arbetets ledning och fördelning	1
§ 3	Föreningsrätten	1
§ 4	Ordningsregler.....	1
	Mom 1	1
	Mom 2	2
	Mom 3 Skadeansvar	2
§ 5	Anställning, uppsägning och sänkt sysselsättningsgrad	2
	Mom 1 Anställningsformer	2
	Mom 2:1 Provanställning	2
	Mom 2:2 Anställning för viss tid	3
	Mom 2:3 Tillsviareanställning	3
	Mom 3 Anställningsbevis	3
	Mom 4 Uppsägningstid	3
	Mom 5 Bristande iakttagande av uppsägningstid	3
	Mom 6 Intyg	4
	Mom 7 Turordning	4
	Mom 8 Varning och suspension	4
	Mom 9 Lag om anställningsskydd	5
	Mom 10 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	5
§ 6	Arbetstid	5
	Mom 1 Ordinarie arbetstid	5
	Mom 2 Arbetstidens förläggning	5
	Mom 3 Ledighetsdagar	6
	Mom 4 Förläggning av ordinarie arbetstid - tjänstgöringslista	6
	Mom 5 Rastordning	7
	Mom 6 Passbyte	7
	Mom 7 Avvikelser från ovanstående regler	7
	Mom 8 Övertid	8
§ 7	Avlöningsbestämmelser	8
	Mom 1 Löneform	8
	Mom 2 Begreppet befattning	9
	Mom 3 Lönebelopp	9
	Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag*	9
	Mom 5 Övertidskompensation	11
	Mom 6 Tillägg för obekväm arbetstid	12
	Mom 7 Reseersättning vid nattarbete och övertidsarbete	12
	Mom 8 Utbetalning av lön	13
	Mom 9 Tabeller över tim- och månadslöner	14

§ 8	Semester	20
	Mom 1 Semester enligt lag	20
	Mom 2 Förhandling om huvudsemester	20
	Mom 3 Semesterledighet - arbetspass	20
	Mom 4 Sparade semesterdagar	21
	Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda	21
	Mom 6 Beräkning av semesterlön	21
	Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro	22
	Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad	23
	Mom 9 Semesterlön - sparade semesterdagar	23
	Mom 10 Semesterersättning	23
	Mom 11 Lokala överenskommelser	24
§ 9	Beklädnadsförmåner	24
§ 10	Traktaments- och reseersättning	24
	Mom 1 Traktamente	24
	Mom 2 Reseersättning	25
	Mom 3 Lön under färdtid	25
	Mom 4 Varseltid	25
§ 11	Personalförsäkringar	25
§ 12	Sjuklön m m	26
	Mom 1 Sjukdom	26
	Mom 2 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	26
	Mom 3 Försäkran och läkarintyg	26
	Mom 4 Sjuklönens storlek	26
	Mom 5 Smittbärare	28
§ 13	Ledighet och lön i samband med barns födelse m m	29
	Mom 1 Ledighet	29
	Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning	29
§ 14	Permission	29
§ 15	Förhandlingsordning	30
§ 16	Granskning av handlingar	37
§ 17	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA)	37
§ 18	Avtalets giltighetstid	37
Bilaga 1	Utdrag ur lag (1982:80) om anställningsskydd.....	38
Bilaga 2	Bilagan har utgått ur avtalet.....	39
Bilaga 3	Exempel på beräkning av nettosemester i arbetspass med användande av formeln i § 8, mom 3.....	40
Bilaga 4	Arbetstidsavtal för arbetare	42
Bilaga 5	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen.....	47
Bilaga 6	Avtal angående utbildning och utveckling	51

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Mom 1 Avtalsområde

Detta kollektivavtal benämns flygtankningsavtalet och äger tillämpning på tankningsarbete m m vid flygplatser.

Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare

Därest under avtalets giltighetstid arbetsgivare ansluter sig till arbetsgivareförbundet, skall detta avtal vara tillämpligt i förhållande 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

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.

§ 3 Föreningsrätten

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.

§ 4 Ordningsregler

Mom 1

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

Häri innefattas även skyldighet att inom arbetsplatsen utföra arbete hos annan arbetsgivare, för vilken detta avtal gäller.

Mom 2

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

Mom 3 Skadeansvar

För skador, som förorsakats av den anställde, gäller skadeståndslagen.

§ 5 Anställning, uppsägning och sänkt sysselsättningsgrad

Mom 1 Anställningsformer

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

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

Mom 2:1 Provanställning

Under de första 6 månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om den anställde varit frånvarande sammanlagt minst 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställde, 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 anställde vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter prov-periodens 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 anställde 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.

Mom 2:2 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 2:3 Tillsvidareanställning

I övriga fall gäller anställningsformen tillsvidareanställning.

Mom 3 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.

Mom 4 Uppsägningstid

1. Med undantag av vad som sägs i mom 2:1 och mom 2:2 punkt 1 ovan gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd enligt senaste lydelsen*. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lag om anställningsskydd.

* För utdrag ur lagen se avtalsbilaga nr 1.

2. Uppsägningstid räknas från och med dagen efter den dag då uppsägning skett.

Mom 5 Bristande iakttagande av uppsägningstid

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett

belopp motsvarande grundlönen (tarifflönen) per dag x det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

Mom 6 Intyg

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

Protokollsanteckning

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

Mom 7 Turordning

1. Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer. Därutöver skall företagets krav och behov i personhänseende särskilt beaktas liksom företagets möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.
2. Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten i fråga.
3. Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part, kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

Mom 8 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 delfåendet göra invändning mot åtgärden.
2. Om en anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel, som kan föranleda uppsägning eller avsked, 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 9 Lag om anställningsskydd

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

Mom 10 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.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

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

Mom 2 Arbetstidens förläggning

1. Beträffande den ordinarie arbetstidens förläggning gäller följande:

Beräknat på 4 veckorsperiod äger arbetsgivaren att lägga ut den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt 38,25 timmar per arbetsvecka (måndag - söndag), gäller personal med arbete enligt tjänstgöringslista, som omfattar även lördagar, söndagar, helgdagar och helgdagsaftnar eller 40 timmar per helgfri vecka (måndag - fredag).

2. Med arbetsvecka avses en period om sju dagar räknad från och med måndag till och med söndag. När det är fråga om schemabunden nattjänstgöring räknas

dock vecka fr o m passväxlingstillfälle mellan kl. 21.00 och 24.00 en söndag till motsvarande klockslag nästa söndag.

3. Den dagliga ordinarie arbetstiden må uppgå till 10 timmar, om inte annat överenskommets lokalt.
4. 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 3 Ledighetsdagar

1. Per 4 veckorsperiod skall arbetstagare erhålla minst åtta ledighetsdagar, varav två utläggs sammanhängande över en lördag - söndag. Dessutom skall iakttas att ledighetsdagarna utläggs så att den anställde erhåller minst en ledighetsdag varje vecka.

Anmärkning

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

2. Med ledighetsdag avses en sammanhängande ledighet om minst 24 timmar. Dock skall arbetstagaren erhålla minst 30 timmars sammanhängande ledighet vid enstaka ledighetsdag.

Anmärkning

Ovanstående punkt gäller utan hinder av begränsningen i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) enligt senaste lydelsen.

Mom 4 Förläggning av ordinarie arbetstid - tjänstgöringslista

1. Arbetstiden skall förläggas så att företagets 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. På begäran av respektive fackförening skall denna tillställas kopia av gällande tjänstgöringslista.
3. Tjänstgöringslistan skall avse minst fyra veckor och tillkännages minst fem dagar före dess ikraftträdande. Vid ändrade förutsättningar kan

tjänstgöringslista efter överenskommelse omläggas under löpande giltighetstid.

4. Vid uppgörande av tjänstgöringslista skall hänsyn tas till ordinarie kommunikationsmedels tillgänglighet nattetid. Vidare skall anställds arbetstid förläggas i en följd, men med hänsyn till flygtrafikens krav och övriga driftförhållanden kan överenskommelse om uppdelning träffas med berörd arbetstagare.

Mom 5 Rastordning

Av hänsyn till arbetets natur kan nedanstående ordning tillämpas i stället för raster (rast = arbetsuppehåll, som ej inräknas i arbetstiden och för vilka lön ej utges).

Måltid får enligt arbetsledningens anvisningar intas under arbetstiden, om detta kan ske utan hinder för arbetets behöriga gång och under förutsättning att arbetstagare vid kallelse omedelbart inställer sig till arbete. För avbrott, förskjutning eller förkortning av måltidsuppehåll utges ingen särskild ersättning.

Mom 6 Passbyte

1. Tillfällig förflyttning från ett pass till ett annat pass kan företas i trängande fall, exempelvis vid sjukdomsfall, fordonsskador, omläggning av flygtrafiktiderna eller leveranssvårigheter. Om sådan förflyttning medför att arbetstidsgenomsnittet om 38,25 (resp 40) timmar under löpande beräkningsperiod överskrids skall överskjutande timantal betraktas som övertid och anses förlagd till slutet av faktiskt arbetad tid. Underskrids genomsnittet, skall den anställde beredas arbete upp till 38,25 (resp 40) timmar, såvida det är frågan om heltidsanställd.
2. Arbetstagare kan, efter överenskommelse med arbetsledningen och avlösare, beviljas tillfällig förflyttning från ett pass till ett annat. Vid sådana tillfällen skall arbetstid och lön räknas som om arbete skett enligt gällande tjänstgöringslista.
3. Arbetstagare är skyldig att kvarstanna så lång stund som erfordras för passbyte. Tid upp till en halvtimme ersätts med grundlön. Om tiden överskrider en halv timme utges övertidsersättning för hela tiden.

Mom 7 Avvikelser från ovanstående regler

Efter överenskommelse mellan arbetsplatsparterna må

1. genomsnittet beräknas på längre eller kortare tidsperiod än fyra veckor. Sådan överenskommelse skall även innefatta regler om antalet ledighetsdagar och deras utläggande.

2. andra avvikelser göras från reglerna i mom 2, punkt 3 eller mom 3, 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 nyanställs respektive åtnjuter semester.
3. Skulle svårigheter uppstå vid tillämpningen av reglerna om ledighetsdagar, utfäster sig Svenska Transportarbetareförbundet att i positiv anda vid lokala förhandlingar beakta reglerna i mom 7, punkt 2 ovan.

Mom 8 Övertid

1. Då arbetsgivaren så fordrar, är den anställde skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den för honom gällande ordinarie arbetstiden i den mån detta ej strider mot gällande lag (se även punkt 2 nedan). Meddelande om övertid skall lämnas så tidigt som möjligt - helst dagen före. Befrielse från övertidsarbete skall medges om bärande skäl föreligger. Tvist i sistnämnda avseende får ej föranleda att arbetet fördröjs.
2. Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

§ 7 Avlöningsbestämmelser

Mom 1 Löneform

1. För tillsvidareanställda på hel- respektive deltid tillämpas i regel månadslön.
2. För visstidsanställda tillämpas i regel timlön.
3. Månadslön och timlön kallas gemensamt tidlön.

Anmärkning till punkt 1 ovan

1. För deltidsanställd med månadslön gäller som minsta månadslön beloppen i tabellen i mom 9 reducerade i samma proportion, som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.

Vid proportioneringen används följande formel:

månadslön vid heltid x avtalad genomsnittlig veckoarbetstid

38,25 tim / 40 tim*

* 38,25 tim gäller för arbetstagare som tjänstgör även lördag – söndag samt helger.

40 tim gäller för arbetstagare som tjänstgör endast måndag – fredag (se § 6 mom 2).

2. Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare, som har halvtidsarbete, skall avlönas med halva månadslönen för heltidsanställd.

Halvtidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver halv arbetstid, avlönas för överskjutande tid med timlön.

Anmärkning till punkt 2 ovan

Beträffande visstidsanställd är parterna av den uppfattningen, att det kan vara praktiskt och ändamålsenligt att tillämpa månadslön även för denna kategori, t ex när arbetstidsvolymen är någorlunda regelbunden och någorlunda lika månad för månad.

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 flygtankningsavtalet är uppbyggt av, framgår av mom 9.

Mom 3 Lönebelopp

1. De minsta tidlöner, som gäller för fullt kompetenta anställda, fyllda 18 år, i olika befattningar, framgår av tabellen i mom 9.
2. De i tabellerna angivna lönerna benämns grundlöner.
3. Av samma tabeller framgår även förekommande lönetillägg.

Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag*

* Beträffande sjuklön - se §§ 12 och 13.

1. Anställd skall uppbära de löneförmåner som utges för den befattning denne varaktigt innehar.

Om en anställd varaktigt övergår till ny befattning, tillämpas från övergångstillfället grundlönen 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 eventuellt varaktig förflyttning.

Även vid övergång av icke varaktig natur betalas dock ett lönetillägg, om tjänstgöringsperioden omfattar tio 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. Vid all annan frånvaro än betald semester, kompensationsledighet och permission enligt § 14 görs avdrag från månadslönen enligt följande regler:

För varje timmes frånvaro görs avdrag med 1/175 av månadslönen. För varje påbörjad 6 minutersperiod är avdraget 1/10 av ovanstående timavdrag.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Om månadsavlönad, enligt punkt 5 nedan, betalas efter timlöneberäkning och om vederbörandes arbetstid härvid förkortas, därför att det infaller en helg eller helgdagsafton, gäller följande:

Sådan bortfallen tid betraktas som "faktiskt arbetade timmar" (utan ob tillägg), såvida ej annat följer av punkt 4 nedan.

Anmärkning (gäller även punkt 5 nedan)

För deltidsanställda med månadslön skall divisorn 175 räknas om i samma proportion som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.

4. Är anställd frånvarande utan giltigt förfall på dag med för honom gällande ordinarie arbetstid och är detta sista dag före respektive första dag efter helg, görs avdrag även för den tid varmed ordinarie arbetstid minskats på grund av helgen.

Anmärkning

Reglerna i ovanstående punkt 4 innebär, att helglön ej betalas till timavlönade.

5. Om månadsavlönad börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per timme (månadslönen dividerad med 175 x antalet under månaden faktiskt arbetade timmar).
6. Lönetillägg samt timlöner beräknas per påbörjad tiondelstimme (6 minutersperiod) och betalas med 1/10 av ersättningen för full timme.

Mom 5 Övertidskompensation

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 (enkelt eller dubbelt). Övertidstillägget är enkelt, utom i följande fall då det är dubbelt, nämligen:
 - a) från kl. 16.00 på dag före sön- och helgdag till kl. 07.00 första vardag efter sön- och helgdag,
 - b) från kl. 22.00 en vardag till kl. 07.00 nästföljande vardag,
 - c) på ledighetsdag med undantag för fyra timmar omedelbart efter respektive före anslutande ordinarie arbetspass, i den mån att dessa timmar ej infaller under tid, som anges under punkt a eller b ovan.
2. Övertidstilläggets storlek framgår av mom 9.
3. För övertidsarbete, som icke sammanhänger med den ordinarie arbetstiden (måltidsrast anses härvid ej bryta sådant samband) utges betalning dels för utfört arbete, dock minst för tre timmar övertidsarbete, dels dessutom för en timmes restid.

Skulle enligt 3 timmarsregeln i föregående stycke betalning utges för längre tid än den faktiskt arbetade, fastställs övertidstilläggets storlek för sådan fiktiv (icke arbetad) övertid med utgångspunkt från den faktiskt fullgjorda övertidens förläggning. I förekommande fall skall fiktiv övertid anses börja omedelbart efter den faktiskt arbetade övertidens slut.

Av restiden skall en halvtimme anses förlagd omedelbart före övertidens början och en halvtimme omedelbart efter den betalda (arbetade eller fiktiva) övertidens slut.

4. Då kompensation utges i form av ledighet, utges 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.

Mom 6 Tillägg för obekvämt arbetstid

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

Enkelt ob tillägg utges för följande arbetstid:

- a) på vanliga vardagar, utom i fall b) nedan, kl. 00.00 - 07.00 och kl. 17.00 - 24.00.

Dubbelt ob tillägg utges för följande arbetstid:

- b) på fredagar 17.00 – 24.00, på lör- och söndagar kl. 00.00 - 24.00 och vanliga måndagar kl. 00.00-07.00 samt första vanliga vardag efter storhelg enligt c) nedan kl. 00.00-07.00.

Storhelgs ob tillägg utges för följande arbetstid:

- c) på Nyårsdagen, Trettondag jul, Långfredagen, Påskdagen, Annandag påsk, Första maj, Kristi Himmelfärd, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Juldagen och Annandag jul samt på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton kl. 00.00 - 24.00.

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

Mom 7 Resersättning vid nattarbete och övertidsarbete

Om beordrat arbete på ordinarie tid under natten eller övertidsarbete påbörjas och/eller avslutas, då tillgång till ordinarie trafikmedel saknas, skall arbetsgivaren bestämma, vilket resesätt, som skall tillämpas. I händelse arbetare i sådant fall faktiskt vidkänts ofrånkomlig merkostnad för resa till eller från arbetsplatsen, skall denna merkostnad bestridas av arbetsgivaren. Därest den anställde blir anmodad att vid sådant tillfälle företa resa i egen bil, betalar arbetsgivaren en ersättning om 1 kr per km.

Mom 8 Utbetalning av lön

1. Vid utbetalning av månads- och timlön till den enskilde via företagets bank skall utbetalningen vara tillgänglig för lyftning den 25:e i månaden.

Vid utbetalning via annan bank skall månads- och timlönen vara tillgänglig för lyftning den 26:e i månaden.

Om den 25:e respektive 26:e infaller på sön- eller helgdag skall utbetalning ske närmast påföljande vardag.

Om ett månadsskifte innehåller flera sön- och helgdagar i följd skall överenskommelse träffas om utbetalningen.

2. Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg (för övertid och ob tid) verkställs vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den på vilken avdragen respektive tilläggen belöper sig.
3. De anställda skall erhålla tillfredsställande redovisning för hur lönen beräknats.
4. Beträffande timavlönade samt även beträffande sådana månadsavlönade, som börjat eller slutat sin anställning under månaden, äger arbetsgivaren rätt att med avsteg från punkt 1 ovan betala ett å-kontobelopp i slutet av intjänandemånaden för slutreglering påföljande månad enligt punkt 2 ovan.

Mom 9 Tabeller över tim- och månadslöner

Lönetabell fr o m 1 april 2023

Tankningspersonal					
Personal vid flygplatser					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Tankningsman	Mindre än 2 år i yrket	521		25 046	143,12
			522	29 236	167,06
-"-	2 men ej 4 år i yrket	523		29 236	167,06
			524	30 028	171,59
-"-	Minst 4 år i yrket	525		30 399	173,71
			526	31 196	178,26
-"-	Minst 6 år i yrket	527		31 196	178,26
			528	31 983	182,76
-"-	Minst 8 år i yrket	529		31 609	180,62
			530	32 400	185,14

Depåtekniker	Depåtekniker som utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter a) med självständigt ansvar för tankningsarbetet under arbetspasset samt med kontrollansvar för andras arbete och/eller b) med självständigt ansvar för mottagning av flygbränsle c) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär d) personal med minst 4 års vana vid kvalificerat arbete inom bilmekaniker-, reparatörs-, anläggningsmontörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-reparations- eller underhållsarbeten.				
som tankar tillfälligtvis	2 men ej 4 år i yrket	553		30 520	174,40
			554	31 304	178,88
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	555		31 686	181,06
			556	32 477	185,58
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	557		32 477	185,58
			558	33 269	190,11
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	559		32 888	187,93
			560	33 675	192,43
som tankar annat än tillfälligtvis	2 men ej 4 år i yrket	561		31 021	177,26
			562	31 805	181,74
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	563		32 186	183,92
			564	32 977	188,44

-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	565		32 977	188,44
			566	33 772	192,98
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	567		33 387	190,78
			568	34 174	195,28
Arbetande tanknings- förman	Minst 4 år i yrket och med, utöver tankningsarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av tankningen på flygplatsen samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	539		32 781	187,32
			540	33 572	191,84
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	541		33 572	191,84
			542	34 367	196,38
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	543		33 982	194,18
			544	34 776	198,72

Tillägg

Övertidstillägg	Kronor per timme
Enkelt	66,56
Dubbelt	133,12

Ob-tillägg	Kronor per timme
Enkelt	38,32
Dubbelt	76,64
Storhelg	114,96

Lönetabell fr o m 1 april 2024

Tankningspersonal					
Personal vid flygplatser					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Tankningsman	Mindre än 2 år i yrket	521		26 273	150,13
			522	30 506	174,32
-”-	2 men ej 4 år i yrket	523		30 506	174,32
			524	31 343	179,10
-”-	Minst 4 år i yrket	525		31 736	181,35
			526	32 576	186,15
-”-	Minst 6 år i yrket	527		32 576	186,15
			528	33 408	190,90
-”-	Minst 8 år i yrket	529		33 012	188,64
			530	33 847	193,41

Depåtekniker	Depåtekniker som utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter a) med självständigt ansvar för tankningsarbetet under arbetspasset samt med kontrollansvar för andras arbete och/eller b) med självständigt ansvar för mottagning av flygbränsle c) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär d) personal med minst 4 års vana vid kvalificerat arbete inom bilmekaniker-, reparatörs-, anläggningsmontörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-reparations- eller underhållsarbeten.				
som tankar tillfälligtvis	2 men ej 4 år i yrket	553	554	31 890 32 718	182,23 186,96
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	555	556	33 122 33 957	189,27 194,04
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	557	558	33 957 34 794	194,04 198,82
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	559	560	34 389 35 221	196,51 201,26
som tankar annat än tillfälligtvis	2 men ej 4 år i yrket	561	562	32 391 33 219	185,09 189,82
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	563	564	33 623 34 458	192,13 196,90

-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	565	566	34 458 35 296	196,90 201,69
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	567	568	34 888 35 719	199,36 204,11
Arbetande tanknings- förman	Minst 4 år i yrket och med, utöver tankningsarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av tankningen på flygplatsen samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	539	540	34 249 35 086	195,71 200,49
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	541	542	35 086 35 924	200,49 205,28
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	543	544	35 516 36 355	202,95 207,74

Tillägg

Övertidstillägg	Kronor per timme
Enkelt	68,76
Dubbelt	137,52

Ob-tillägg	Kronor per timme
Enkelt	39,58
Dubbelt	79,16
Storhelg	118,74

§ 8 Semester

Mom 1 Semester enligt lag

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

Mom 2 Förhandling om 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 förtroendemannen på arbetsplatsen.

Mom 3 Semesterledighet - arbetspass

1. 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 semester-dagar enligt lagen är 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5}$$

genomsnittlig passlängd (tim/dag)

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

2. 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

Exempel för beräkning av semesterledighet i skift/pass enligt ovanstående formel redovisas i avtalsbilaga 3.

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 sparats.

Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än tre månader, har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

Mom 6 Beräkning av semesterlön

1. Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg om 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen per betald semesterdag.

Semesterlönen per dag skall för semesteråret 1 april 2023 - 31 mars 2024 uppgå till lägst 1 506 kr för heltidsarbetande arbetstagare.

Semesterlönen per dag skall för semesteråret 1 april 2024 - 31 mars 2025 uppgå till lägst 1 556 kr för heltidsarbetande arbetstagare. För deltidsarbetande nedräknas beloppet i proportion till arbetstiden.

Anmärkning 1

Procentsatsen för semestertillägget anpassas i förekommande fall till antalet semesterpass. Se tabell i avtalsbilaga 3.

Anmärkning 2

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas i enlighet med principerna i § 7, mom 8.

2. Semesterlön för premielön och/eller andra rörliga semesterlönegrundande tillägg, som utges förutom månadslön, beräknas enligt 12,5 % -principen. Sådan semesterlön skall utbetalas i sin helhet som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret, oavsett när under semesteråret motsvarande semesterledighet erhålles eller om den anställda väljer att spara semester.

Semesterlön för den, som vid ingången av semesteråret var avlönad uteslutande med timlön, beräknas också enligt 12,5 % -principen och utbetalas vid det sista ordinarie lönetillfället under maj månad, oavsett när under semesteråret semesterledigheten erhålles.

Anmärkning 3

Med månadslön avses kontant månadslön samt eventuella fasta, månadsbaserade lönetillägg.

Med rörliga lönedelar avses premielön, ob tillägg, övertidsersättning och därmed jämställda löneelement.

Traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar, som inte har karaktären av lön, är inte semesterlönegrundande.

Protokollsanteckning

Den nu i semesterreglerna införda bestämmelsen att semesterlön för premielön och andra semesterlönegrundande tillägg, som utbetalas i maj, skall utbetalas i sin helhet oavsett om den anställde sparar semester eller ej, innebär också att inget tillägg för denna del av semesterlönen utges då sparad semester tas ut. Bestämmelsen i mom 9, punkt 1 innebär således samma grundmånadslön med semestertillägg.

3. Vid obetald semesterledighet äger arbetsgivaren göra avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje uttagen obetald semesterdag.

Anmärkning 4

Procentsatsen anpassas i förekommande fall till antalet semesterpass.

4. 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 hel dag/helt arbetspass under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande, skall semesterunderlaget för rörliga lönedelar ökas med ett belopp, motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utbetalas utöver månadslönen.

På motsvarande sätt beräknas för timavlönade ett tillägg för semesterlönegrundande frånvaro under hel dag/helt arbetspass som genomsnittsinkomsten per timme för arbetad tid under intjänandeåret, multiplicerad med genomsnittligt antal timmar per arbetsdag under samma tid.

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad, skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad, som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Anmärkning

Denna regel har huvudsaklig betydelse vid övergång från heltid till deltid eller vice versa.

Mom 9 Semesterlön - 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 10 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen för varje outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt mom 6, punkt 1. Härvid kan den regel som anges i anmärkningen till mom 6, punkt 3 äga motsvarande tillämpning. För de fall den anställde förutom månadslön också haft rörliga semesterlönegrundande tillägg, beräknas semesterersättningen som 12,5 % på dessa rörliga lönedelar.

Semesterersättning skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka från det att hindret upphört.

Arbetstagare, som till följd av exempelvis sjukdom, varit förhindrad att ta ut semester under semesteråret skall, efter semesterårets utgång, erhålla avlösning av kvarvarande rätt till semesterlön enligt ovan angivna regler om semesterersättning.

Mom 11 Lokala överenskommelser

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

§ 9 Beklädnadsförmåner

Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder och personlig skyddsutrustning inklusive underställ som är lämpade för arbetsuppgifterna och överensstämmer med arbetsplatsens styrande regelverk. Arbetskläderna tillhandahålls efter behov och ska vara av god kvalitet.

Alla arbetskläder är arbetsgivarens egendom och får bara bäras i tjänsten. Tvättning och klädvård ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

§ 10 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 följande.

Vid av arbetsgivaren beordrad resa utom hemorten, då övernattning måste ske (tjänsteresa), utges traktamente enligt nedan.

Traktamente vid tjänsteresa

Traktamente i kronor för dag		Bortovaro mer än 3 månader	
Avresa efter kl. 12.00 eller hemkomst före kl. 19.00	Heldag	Avresa efter kl. 12.00 eller hemkomst före kl. 19.00	Heldag
130	260	91	182

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 130 kr.

Parterna är överens om att beloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp (ovanstående belopp gäller inkomståret 2023).

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.

§ 11 Personalförsäkringar

Följande försäkringar gäller för arbetare och tecknas hos Fora AB, telefon 08-787 40 10:

Avtalsgruppsjukförsäkring, **AGS**,
Tjänstegrupplivförsäkring, **TGL**,

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, **TFA**, för arbetare och tjänstemän,
Omställningsförsäkring för arbetare, försäkring om avgångsbidrag **AGB** och omställningsstöd,
Avtalspension **SAF-LO**.

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Sjukdom

Ersättning vid sjukdom, olycksfall m m utges enligt lag samt i förekommande fall enligt i § 11 nämnda personalförsäkringar.

Mom 2 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 3, tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i mom 4. Utgångspunkten är härvid att sjuklörens storlek alltid relateras till inkomstbortfallet.

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han/hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han/hon så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han/hon beräknar kunna återgå i arbete.

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

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (§ 8, första stycket SjLL).

Mom 3 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 anställde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (§ 8, 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 4 Sjuklörens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan:

Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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.

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.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

För sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden

$$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på obekvämlig arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den ob-ersättning som arbetstagaren gått miste om.

Om arbetstagaren skulle ha utfört premielönearbete utges dessutom sjuklön med 80 % av den premielön som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

Anmärkning 2

Med 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 3

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karenstillfällen enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första frånvarodagen efter vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden.

Anmärkning 4

För arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen per sjukperiod

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag per dag med

månadslönen x 12

365

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärappenning gäller följande. För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

För frånvaro t o m 14:e kalenderdagen

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Protokollsanteckning

Vid olycksfall i arbete i samband med arbete på flygplansvinge utbetalar arbetsgivaren en sjuklön av 20 % av ordinarie lön (såsom utfyllnad till full lön) under högst tre månader av 12 på varandra följande månader. Sådan sjuklön utges dock icke längre än intill den tidpunkt då ersättning enligt AGS inträder.

§ 13 Ledighet och lön i samband med barns födelse m m

Mom 1 Ledighet

Manlig arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, skall om han 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 arbetstagaren i sitt hem tar emot barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 14 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

Med bibehållen lön avses att avdrag på utgående lön

(månadslön/vekolön/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.

Anmärkning

Vid sjukdomsfall som avser hemmavarande barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 13 mom 3. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättningarna härför föreligger.

§ 15 Förhandlingsordning

Gäller fr.o.m. 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.

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 istället 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 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.

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.

Äldre version av Förhandlingsordningen

Gäller t.o.m. 31 maj 2023

1. Uppstår tvist angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller av annan orsak, skall därom förhandlas först mellan de tvistande själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan organisationerna på ömse sidor.
2. Om särskild form eller förhandlingsordning för behandling av viss fråga anges i detta avtal eller annan uppgörelse mellan de centrala parterna skall sådan ordning tillämpas, oavsett vad som normalt gäller enligt efterföljande punkter.
3. För handläggning av sådana avtals- och förhandlingsfrågor, som rör en viss arbetsplats, utser arbetarparten bland de anställda på arbetsplatsen en förtroendeman att föra medlemmarnas talan.
4. Förhandlingar benämns arbetsplats-, lokala eller centrala förhandlingar.
5. Arbetsplatsförhandlingar påkallas mellan arbetsledning eller annan därtill utsedd representant för arbetsgivaren och förtroendeman (benämnda arbetsplatsparterna). Lokal förhandling påkallas mellan arbetsledning och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet, representerat av lokal ombudsman eller annan behörig företrädare för avdelningen (benämnda de lokala parterna). Påkallande av förhandling mellan de lokala parterna skall vara skriftlig och protokoll skall upprättas över sådan förhandling. Har förhandling påbörjats mellan arbetsplatsparterna kan den på endera partens begäran fortsättas mellan de lokala parterna.
6. Först när tvistefrågan behandlats vid arbetsplats- och/eller förhandling enligt ovan och man i ett visst fall ej nått överenskommelse, träder de centrala parterna (Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet) i förhandling. För att förhandling mellan arbetsplatsparterna skall kunna föras vidare direkt till central förhandling förutsätts dock medgivande av vederbörlig avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet. Det är de centrala parterna obetaget att enas om att från början handlägga en tvistefråga centralt.

7. Arbetsgivareförbundets centrala representanter skall icke träda i förhandling direkt med arbetarpartens lokala representanter utan medgivande av Svenska Transportarbetareförbundet och ej heller skall Svenska Transportarbetareförbundets centrala representanter träda i förhandling direkt med enskild medlem i arbetsgivareförbundet utan dess medgivande.
8. Arbetstagares fordran på grund av detta avtal skall, för att kunna göras gällande mot arbetsgivaren, skriftligen framställas till honom inom fyra månader efter det fordringen uppkommit.
9. Därest fråga uppstår om skadestånd på grund av avtalsöverträdelse, må icke skadeståndsplikt gälla, utan att ärendet hänskjutits till eller godkänts av de centrala parterna.
10. Därest uppkommen tvist endera parten vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen, skall detta ske senast inom tre månader från den dag, tvisten genom förhandlingar mellan organisationerna slutbehandlats.
11. Strejk, blockad, bojkott eller lockout får i intet fall ske för att framkalla ändring i eller tillägg till detta avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller tillägg eller vidtas i övrigt i strid mot fredspliktsreglerna i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
12. Såsom brott mot detta avtal må icke anses sådan strejk, blockad, bojkott eller lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd, vilken efter medgivande från vederbörande huvudorganisation företagits för att bispringa annan i fall, då denne själv äger vidta stridsåtgärder; dock vare part pliktig att minst en vecka förut ge motparten tillkänna sin avsikt att vidta den åtgärd varom är fråga.

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivarparten motsätter sig icke att, vid skadeståndsyrkande på grund av lönefordran mot arbetsgivare, vid bedömning av skadeståndets storlek hänsyn tas även till lönefordran, uppkommen före här ovan angiven preskriptionstid av fyra månader.

Protokollsanteckning 2

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.

§ 16 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.

§ 17 Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA)

Den av parterna träffade överenskommelsen om en gemensam nämnd, som erhållit benämningen Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) samt överenskommelsen om avgiftsuttag gäller på avtalsområdet.

§ 18 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Avtalet prolangeras 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 prolangerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolangeras 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 8 maj 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Jennie Banér

Svenska Transportarbetareförbundet

Magnus Thelander

Bilaga 1 Utdrag ur lag (1982:80) om anställningsskydd

"11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Anställningsavtalet ingånget före den 1 januari 1997

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år."

Anställningsavtalet ingånget efter den 1 januari 1997

Anställningstid	Uppsägningstid
mindre än två år	en månad
två år	två månader
fyra år	tre månader
sex år	fyra månader
åtta år	fem månader
tio år	sex månader

OBS! MBL:s regler om primär förhandlingsskyldighet vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Bilaga 2 Bilagan har utgått ur avtalet

Bilaga 3 Exempel på beräkning av nettosemester i arbetspass med användande av formeln i § 8, mom 3

I avtalets § 8, mom 3 har parterna infört en regel att semester för anställda, som har pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema, skall bestämmas i arbetspass.

Den formel som härvid används, bygger på att det i förväg fastställs hur många arbetspass, som genomsnittligt ingår i en skift/passvecka. Formeln har följande utseende:

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5}$$

genomsnittlig passlängd (tim/dag)

Beräkningsmetoden skall i första hand användas för att beräkna semestern för sådana arbetstagare, som arbetar efter ett pass/skiftschema med tjänstgöringskyldighet under lördagar, söndagar och helger och där verksamheten inte avbryts för samtidig semester. Formeln kan också användas för att beräkna nettosemester för sådana anställda, som arbetar bara vissa dagar i veckan.

Exempel 1

Anställd på flygplats med passtjänstgöring.

Schemalagt arbete med 10 fridagar per 4-veckorsperiod.

Den anställde önskar ta ut hela sin semester under året.

Veckoarbetstid 38,25 timmar

$$\text{Genomsnittlig passlängd} = \frac{38,25 \times 4}{(4 \times 7) - 10} = 8,5 \text{ tim/dag}$$

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25 \times 38,25}{5} = 22,5 \text{ vilket räknas upp till 23 pass}$$

Den anställdes semester skall sålunda läggas ut under 23 arbetspass.

Exempel 2

Samma förutsättningar som i exempel 1, men den anställde önskar spara fem semesterdagar.

Antal pass motsvarande 20 semesterdagar:

$$\frac{20 \times 38,25}{5} = 153,75$$

8,5 = 18 arbetspass

Exempel 3

Chaufför, tjänstgörande enligt 5/4-systemet, önskar ta ut hela sin semester under året.

Passlängd 10 tim/dag.

Veckoarbetstid 40 tim.

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25 \times 40}{5} = 200$$

10 = 20 arbetspass

Semestertillägg

Semestertillägg i procent av aktuell månadslön vid utläggning av nettosemester i arbetspass	
Semesterpass	Semestertillägg i procent
25	0,80
24	0,83
23	0,87
22	0,91
21	0,95
20	1,00
19	1,05
18	1,11
17	1,18
16	1,25

Bilaga 4 Arbetstidsavtal för arbetare

I 6 § Flygtankningsavtalet 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 Flygtankningsavtalet.

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 § 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.

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.

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. 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.

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

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. Sådan 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. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en 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.

9 § Anteckningar om övertid och jourtid

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

Bilaga 5 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 arbetsmiljöarbete. 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.

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 6 Avtal angående utbildning och utveckling

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. Flera företag ställer krav på en grundläggande gymnasiekompetens. Detta skapar möjligheter för medarbetarna att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt transportföretag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen. Med anledning härav har parterna enats om följande.

Kompetenskrav vid anställningens ingående

Parternas gemensamma uppfattning är att det för en anställning i branschen bör krävas yrkeskunskaper som antingen motsvarar gymnasieskolans fordonsprogram, gren transport, eller annan utbildning som är relevant för aktuell befattning. Dessa krav bör även gälla inhyrd personal. Beträffande semestervikarier och skolungdomar behöver dock inte kompetenskravet ställas lika högt. Kravet på kompetens kan uppnås på flera sätt, t ex vuxenutbildning eller dokumenterad praktisk yrkeserfarenhet inom branschen.

Parterna skall genom TYA:s försorg ta fram en grundläggande utbildning. Denna skall kunna tillhandahållas företag som anställer personal utan ovannämnda kompetens. Utbildningen anpassas beroende på branschgren (åkeri, terminal etc). Utbildningen bör genomföras inom sex månader från en tillsvidareanställnings ingående.

Yrkesbevis

TYA tillhandahåller yrkesbevis till den som:

fullgjort gymnasieskolans fordonsprogram gren transport med godkänt resultat, inklusive svenska, engelska och matematik eller

genomfört TYA:s teoriprov för gren transport med godkänt resultat i kombination med 30 månaders praktiktid eller

var yrkesverksam före den 1 januari 2003 och har arbetsgivarens intyg om tillräcklig kompetensnivå.

Kompetensutveckling i företaget

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

Exempel på lämplig vidareutbildning är:

Yrkes/Maskinförare

- trafiksäkerhet
- ADR-kompetens
- ergonomi
- datafrågor
- företagsekonomi
- kundhantering
- miljöförning
- miljö- och kvalitetsfrågor

Terminalarbetare

- ADR-kompetens
- logistik
- ergonomi
- data
- ekonomi
- kvalitetsfrågor

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.

Arbetsbok/Föreläsningsbok

Alla utbildningar som den anställde genomgår skall kunna samlas i en personlig arbetsbok/föreläsningsbok som parterna tagit fram.

Avslutande kommentar:

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

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