

Taxiavtalet - förare



1 juli 2023 – 31 augusti 2025

Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Kollektivavtal

Parter

- Biltrafikens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

För taxiförare och biträden anställda vid till arbetsgivarförbundet anslutna taxiföretag

Giltighetstid

1 juli 2023 – 31 augusti 2025

Innehållsförteckning

1 §	Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt	1
2 §	Anställningsform m m.....	1
	1 mom Provanställning	1
	2 mom Anställning för viss tid	2
	3 mom Anställningsbevis	2
	4 mom Regler vid deltidsarbete	3
3 §	Arbets tid	3
	1 mom Ordinarie arbetstid	3
	2 mom Reducering av arbetstid vid helgdagar	3
	3 mom Arbetstidens förläggning	3
	4 mom Tidrapporter	4
	5 mom Fridagar	4
4 §	Avlöning m m	4
	1 mom Avlöning för prov- och tillsvidareanställd förare	4
	2 mom Avlöningsform vid taxameterberäknade körningar	7
	3 mom Avlöning för visstidsanställd förare	8
	4 mom Avlöning vid kontrakterade körningar	8
	5 mom Ersättning vid verkstadsarbete	8
	6 mom Beklädnadsersättning	8
	7 mom Övertid och obekväm arbetstid	9
	8 mom Traktamente	10
	9 mom Avlöning med procent på inkört belopp	10
5 §	Avlöningens utbetalande m m	11
	1 mom Utbetalning av veckolön	11
	2 mom Utbetalningsdag – månadslön	12
	3 mom Tillägg och avdrag – månadslön	12
	4 mom Lönebesked	12
6 §	Semester	12
	1 mom Semester	12
	2 mom Huvudsemester	12
	3 mom Sparad semester	13
	4 mom Semester vid visstidsanställning	13
	5 mom Semesterlön	13
	6 mom Utbetalning av semesterlön	14
	7 mom Semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro	14
	8 mom Semesterlön vid sparad semester	14
	9 mom Semesterersättning	15
	10 mom Lokala överenskommelser	15
	11 mom Pass/skifttjänstgöring	15

7 §	Permission, föräldraledighet och föräldralön.....	16
	1 mom Permission	16
	2 mom Föräldraledighet	17
	3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)	17
8 §	Allmänna förhållningsregler.....	17
	1 mom Allmänna ordningsföreskrifter	17
	2 mom Redovisning av inkörd kassa	17
	3 mom Taxans tillämpning	17
	4 mom Bilvård	18
9 §	Sjuklön och sjukanmälan	19
	1 mom Sjukanmälan	19
	2 mom Rätt till sjuklön	19
	3 mom Sjuklön vid avlöning med procent på inkört belopp	19
	4 mom Övriga frånvaroavdrag – månadslön	19
10 §	Skadeansvar.....	20
11 §	Uppsägning m m.....	20
	1 mom Uppsägningstid m m	20
	2 mom Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid – kvittning	20
	3 mom Arbetsgivarintyg och anställningsintyg	21
	4 mom Varning	21
	5 mom Suspension	21
12 §	Turordning.....	21
13 §	Granskning av handlingar	22
14 §	Lagen om anställningsskydd	22
15 §	Förhandlingsordning.....	22
16 §	AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO.....	26
	1 mom AFA-försäkringar	26
	2 mom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	26
17 §	Avtalets giltighetstid	26
Bilaga A	Arbetstidsavtal	28
Bilaga B	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	33
Bilaga C	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen.....	37
Bilaga D	Upphandlad trafik (gäller fr o m den 1 dec 2017)....	39

1 § Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt

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

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.

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

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

2 § Anställningsform m m

1 mom Provanställning

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

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

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

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

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

Protokollsanteckning

Lagen om anställningsskydd (1982:80) LAS föreskriver idag att den tillåtna provtiden för provanställning är högst sex månader. Sker ändring i LAS under

avtalsperioden är parterna eniga om att den i 2 § 1 mom angivna prøvotiden ändras till den prøvotid som gäller enligt vid varje tidpunkt gällande bestämmelse om provanställning i LAS.

2 mom Anställning för viss tid

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

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

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

3 mom Anställningsbevis

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

För arbetstagare som anställs endast för tillfälligt behov skall anställningsbevis utfärdas för tillfället ifråga eller för flera i förväg bestämda anställningstillfällen.

Arbetstagare, vars tjänstgöring icke kan fastställas i förväg men som kommer att utföra arbete mer eller mindre kontinuerligt vid behov av extra arbetskraft, anses som anställd för viss tid, varvid tidsomfattningen skall anges. I noteringskolumnen skall då antecknas att vederbörande är anställd t ex för vissa pass i enlighet med arbetstidsschema, tjänstgöringslista eller andra anteckningar.

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

4 mom Regler vid deltidarbete

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

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver överenskommen deltid, avlönas för överskjutande tid med timlön.

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

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

3 § Arbetstid

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

1 mom Ordinarie arbetstid

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

2 mom Reducering av arbetstid vid helgdagar

Vid utläggning av arbetstiden med 40 timmar per helgfri vecka skall arbetstiden reduceras med åtta timmar för varje i schemaperioden infallande helgdag måndag-fredag. Helgdagar som skall reducera arbetstiden inom schemaperioden är i almanackan röda dagar infallande måndag till fredag. Midsommar-, jul- och nyårsafton betraktas i detta avseende som helgdagar.

Vid utläggning av arbetstiden med 38,25 timmar per vecka sker ingen reduktion av arbetstiden för infallande helgdagar.

3 mom Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förläggs på följande sätt. För tillsvidareanställd taxiförare skall schema upprättas av arbetsgivaren. Schemat skall fastställas i samråd med taxiförarna eller med en av Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning utsedd representant.

Schemat skall upprättas för minst en vecka med iakttagande av att tjänstgöring så långt möjligt skiftar regelbundet. Av schemat skall framgå såväl tidpunkten för tjänstgöringens början och slut samt fridagar.

I varje taxiföretag skall det finnas ett i förväg för månaden upprättat arbetstids-schema där varje förarens tjänstgöringsdagar och fridagar är angivna. Lokalt kan särskild överenskommelse träffas om passens förläggning.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. För närmare bestämmelser om rasternas förläggning, se 6 § bilaga A till detta avtal.

4 mom Tidrapporter

Om den fullgjorda arbetstiden inte överensstämmer med arbetstidsschemat eller om den inte förs upp på schemat snarast möjligt enligt arbetsgivarens närmare bestämmande är arbetstagaren skyldig att lämna en skriftlig tidrapport. Av rapporten skall den fullgjorda arbetstiden och avvikelsen från schemat framgå. Arbetsgivaren tillhandahåller behövligt skrivmaterial.

5 mom Fridagar

Tillsvidareanställd taxiförare är berättigad att erhålla minst två sammanhängande fridagar i veckan varav minst en lördag eller söndag varannan vecka.

Protokollsanteckning

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

Taxiförare som, på grund av sjukdom eller annat förfall hos annan arbetstagare hos arbetsgivaren, efter anmodan av arbetsgivaren får sin dagliga tjänstgöring förlängd utöver den fastställda arbetstiden eller tvingas avstå en fridag, skall som ersättning beredas motsvarande ledighet (jämför 4 § 7 mom Övertid och obekväm arbetstid).

4 § Avlöning m m

1 mom Avlöning för prov- och tillsvidareanställd förare

Månadslön

För prov- och tillsvidareanställd förare utges avlöning med månadslön enligt löneplanen nedan.

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

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

Fr o m den 1 december 2017 kan arbetsgivaren fritt besluta om att månadslön enligt detta moment skall tillämpas eller om någon av de övriga avlöningsformerna i 4 § skall tillämpas (för veckolön och tillägg nedan gäller särskilda regler). För prov- och tillsvidareanställd förare som till 100 % av sin arbetstid utför körningar som utgör ”upphandlad trafik” är arbetsgivaren dock skyldig att tillämpa månadslön. Vad som avses med ”upphandlad trafik” framgår av Bilaga D i detta avtal.

Det obligatoriska kravet på månadslön vid 100 % ”upphandlad trafik” träder i kraft vid varje upphandling där fullständigt anbudsunderlag görs tillgängligt efter den 1 december 2017. För det fall en förare utför körningar som utgör 100 % ”upphandlad trafik” men där endast en del av de körningar som föraren utför hänför sig till en upphandling där fullständigt anbudsunderlag gjorts tillgängligt efter den 1 december 2017 gäller inte det obligatoriska kravet på månadslön.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen komma överens om att arbetstagaren, utan någon omställningstid, inte längre skall utföra körningar som till 100 % utgör ”upphandlad trafik”. I sådant fall har arbetsgivaren rätt att omedelbart ändra avlöningsform från månadslön till någon av de övriga avlöningsformerna i 4 §. Om sådan skriftlig överenskommelse ej nås och arbetsgivaren vill förändra avlöningsform skall sedvanlig förhandling enligt MBL genomföras innan beslut om ändrad avlöningsform fattas.

Löneplan för månadslön

		2023-07-01	2024-08-01
1.	Biträden (arbetstagare som sitter bredvid föraren och som inte innehar taxiförarlegitimation)		
	Månadslön, minst	23 691 kr	24 541 kr
	Timlön, 1/174 av månadslönen, minst	136,16 kr	141,04 kr
	Timlön, minst 1/166,4 av månadslönen, minst	142,37 kr	147,48 kr
2.	Begynnelselön för förare		
	Månadslön, minst	26 073 kr	26 948 kr
	Timlön, 1/174 av månadslönen, minst	149,84 kr	154,87 kr
	Timlön, 1/166,4 av månadslönen, minst	156,69 kr	161,95 kr
3.	Lön för förare efter 2 år i yrket		
	Månadslön, minst	26 804 kr	27 754 kr
	Timlön, 1/174 av månadslönen, minst	154,05 kr	159,51 kr
	Timlön, 1/166,4 av månadslönen, minst	161,08 kr	166,79 kr
4.	Lön för förare efter 4 år i yrket		
	Månadslön, minst	27 004 kr	28 084 kr
	Timlön, 1/174 av månadslönen, minst	155,20 kr	161,40 kr
	Timlön, 1/166,4 av månadslönen, minst	162,28 kr	168,77 kr

Veckolön

Denna avlöningsform får inte användas efter den 1 december 2017. För förare som per den 30 november 2017 avlönas med veckolön och tillägg får denna avlöningsform dock tillämpas även fortsättningsvis. Sådan veckolön och tillägg följer av nedanstående löneplan:

	2023-07-01	2024-08-01
Stockholm och samtrafikområdet Stockholm	4 334,87 kr	4 498,11 kr
Övriga riket	4 329,22 kr	4 492,46 kr
Utöver ovannämnda veckolöner utgår nedanstående premier och tillägg:		
	2023-07-01	2024-08-01
Per påslag	7,89 kr	8,24 kr
Per betald kilometer	1,60 kr	1,66 kr
Obekvämlighetstillägg per timme	29,40 kr	30,50 kr
Kvalificerat tillägg per timme	49,14 kr	50,99 kr
Tvättillägg enligt § 8 mom 4	4,10 kr	4,25 kr

Protokollsanteckning

I Kiruna skall utgå ett belopp om

2023-07-01	2024-08-01
1,83 kr	1,89 kr

såsom ett fast tillägg per arbetad timme.

Tillsvidareanställd taxiförare, som under en kalendermånad hos samme arbetsgivare utfört mer än 14 nattpass, erhåller en extra ersättning om

2023-07-01	2024-08-01
14,95 kr	15,48 kr

för varje överskjutande nattpass. Med nattpass förstås sådant pass, som pågår efter kl 24.00.

Protokollsanteckning

Vid lönerrevision enligt det centrala kollektivavtalet fastställs lönekomponenterna enligt följande. 70 procent av den avtalade lönehöjningen fördelas på veckolönen och de resterande 30 procenten med hälften vardera på premie för påslag respektive betalda kilometer. Beräkningen grundas på 2,5 påslag respektive 15 kilometer per arbetad timme.

2 mom Avlöningsform vid taxameterberäknade körningar

Vid taxameterberäknade körningar kan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den lokala avdelningen om annan avlöningsform än premie.

Sådan överenskommelse skall utöver den fasta veckolönen enligt 1 mom garantera föraren minst 10 % av inkört belopp.

3 mom Avlöning för visstidsanställd förare

Visstidsanställd förare avlönas per timme med aktuell timlön enligt löneplanen i 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön).

Dock skall visstidsanställd förare, som inkallas till tjänstgöring, erhålla timavlöning för minst 4 timmar.

4 mom Avlöning vid kontrakterade körningar

Vid körningar där överenskommelse om fast ersättning har träffats och som ej beräknas med hjälp av taxameter skall utöver veckolönen särskild ersättning istället för premie enligt 1 mom utgå. Sådan ersättning skall fastställas i lokal överenskommelse och skall per arbetad timme uppgå till minst

2023-07-01	2024-08-01
24 kr 48 öre	25 kr 36 öre

Vid lönerevision enligt det centrala kollektivavtalet skall hela den avtalade lönehöjningen utges. Lönerevision skall ske enligt följande:

- Utgående lön höjs med 277 kr och 12 öre den 1 juli 2023
- Utgående lön höjs med 233 kr 36 öre den 1 augusti 2024

5 mom Ersättning vid verkstadsarbete

Beordras taxiförare att delta i verkstadsarbete, utgår en premiekompensation om

2023-07-01	2024-08-01
13 kr 49 öre	13 kr 98 öre

per arbetad timme under förutsättning att verkstadstiden uppgår till minst två timmar.

Vid verkstadsbesök utges

2023-07-01	2024-08-01
104 kr 97 öre	108 kr 73 öre

till förare avlönade med rak procentlön.

6 mom Beklädnadsersättning

Beklädnadsersättning utgår med

2023-07-01	2024-08-01
5 kr 63 öre	5 kr 83 öre

per kört pass. Ersättningen skall vara densamma även då körtiden är kortare eller längre än ett ordinarie pass.

Föraren är skyldig att med denna ersättning hålla reglementsenlig uniform.

7 mom Övertid och obekväm arbetstid

1. Övertidsersättning

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

1.1 Månadslön

För de arbetstagare som avlönas med månadslön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) utgörs övertidsersättningen av avtalsenlig timlön enligt 4 § 1 mom 7 stycket (löneplan för månadslön) och ett tillägg om 50 % därav.

1.2 Veckolön plus tillägg

För de arbetstagare som avlönas med veckolön och tillägg utgörs övertidsersättningen av grundtimlön (veckolön per timme) och premie samt övertidstillägg med 50 % beräknat på grundtimlönen (1/38,25-del).

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

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

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

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

2. Ersättning för obekväm arbetstid

OB-ersättning

- alla dagar, 19.00 - 06.00
- lördagar, helgdagar samt påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton, 06.00 - 19.00

OB-ersättning utgår per timme för arbete med nedanstående belopp:

2023-07-01	2024-08-01
29 kr 40 öre	30 kr 50 öre

Kvalificerat ob

- För arbete från 19.00 på lördagar och helgdagsaftnar enligt ovan fram till 06.00 nästkommande helgfria dag

utgår i stället ett kvalificerat OB per timme om:

2023-07-01	2024-08-01
49 kr 14 öre	50 kr 99 öre

Ersättning utgår dock icke för sådan tid, som gottgöres såsom övertid. Den obekväma tid, för vilken ersättning enligt ovan skall utgå, sammanräknas per kalendermånad, varvid den sammanlagda obekväma tiden under månaden avrundas till jämn halvtimme.

8 mom Traktamente

Vid arbete på annan ort, där avståndet till hemort och stationeringsort överstiger 50 km, utges ett resetillägg med 123 kr, då den sammanhängande faktiska frånvarotiden uppgår till 8,5 timmar. Avståndet räknas för närmaste färdväg.

Vid arbete på annan ort, där avståndet till hemort och stationeringsort överstiger 50 km, utges ett resetillägg med 207 kr, då den sammanhängande faktiska frånvarotiden uppgår till 10 timmar. Avståndet räknas för närmaste färdväg.

Är körningen av den omfattningen, att övernattning måste äga rum på främmande ort, gäller inte vad som ovan sagt utan utges i stället traktamente med 790 kr per dygn.

Dygnet räknas från körningens början. Omfattar körning förutom ett eller flera dygn även del av dygn, utgår för den dygnsdelen halvt traktamente, om den uppgår till högst 12 timmar och helt traktamente, om den överstiger 12 timmar.

Nu nämnda ersättningar utges inte i sådant fall, då kost respektive logi av tillfredställande beskaffenhet tillhandahålles eller ersätts.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller för 2023. Beloppen räknas om årligen.

9 mom Avlöning med procent på inkört belopp

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen överenskomma att lön skall utgå som en kombination av fast lön och procentlön eller i form av s k rak procentlön. Procentlön beräknas som viss överenskommen procentandel av arbetsgivarens intäkt för körningen.

Överenskommelse om kombinerad fast lön och procentlön kan endast träffas med arbetstagare med vilken tidigare överenskommelse om rak procentlön träffats.

Sådan överenskommelse kan avse intäkten antingen inklusive eller exklusive mervärdesskatt.

Har överenskommelse träffats enligt första eller andra stycket utgår inte särskild ersättning för obekvämt arbetstid eller övertid. Detta skall särskilt beaktas vid överenskommelse om kombinerad fast lön och procentlön.

Har överenskommelse träffats om rak procentlön och inkluderar denna semesterlön skall omräkning av procenttalet ske så att semesterlönen inte längre inkluderas. Beräkning och utbetalning av semesterlön skall ske i enlighet med § 6 i detta avtal.

Arbetstagare, som avlönas enligt detta moment, är dock garanterad en lägsta lön enligt följande.

2023-07-01	2024-08-01
22 337 kr	23 337 kr

Beloppet motsvarar en arbetstid om 174 timmar per månad vid ordinarie genomsnittlig arbetstid 40 timmar per helgfri vecka, och en arbetstid om 166,4 timmar per månad vid ordinarie genomsnittlig arbetstid 38,25 timmar per vecka. För arbetstagare med en arbetstid som avviker från 174 timmar respektive 166,4 timmar under månaden, skall beloppen justeras i förhållande till faktiskt arbetad tid.

5 § Avlöningens utbetalande m m

1 mom Utbetalning av veckolön

Avlöningsveckan räknas från och med måndag till och med söndag eller från och med söndag till och med måndag. Arbetsgivare kan utbetala lönen veckovis kontant var eller varannan torsdag. Löneutbetalning kan även ske via bank, postgiro eller på annat sätt. Arbetsgivare och arbetstagaren kan överenskomma om att ett å contobelopp, som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare, utbetalas den 25:e i varje månad och att därvid utbetalning av slutlig lön med avdrag för erhållet å contobelopp verkställs den 15:e påföljande månad. Om den 25:e respektive den 15:e infaller på en avtalsenlig arbetsfri dag sker utbetalning närmast föregående dag.

Efter lokal överenskommelse kan å contobelopp respektive slutlig lön utbetalas med annat intervall. I sådant fall bör å contobelopp utges under avlöningsperioden och slutreglering ske senast två veckor efter periodens utgång.

Infaller avlöningsdag på helg- eller fridag eller på semestern utbetalas lönen närmast föregående arbetsdag.

2 mom Utbetalningsdag – månadslön

Månadslön skall vara tillgänglig för lyftning den 25: i den månaden efter att den har intjänats. Infaller den 25:e på lör-, sön-, eller helgdag skall lönen finnas tillgänglig för lyftning sista bankdagen före helgen.

För de arbetstagare som erhåller lön samma månad som den intjänas, skall lönen även fortsättningsvis vara tillgänglig för lyftning den 25:e i den månaden den intjänats. Detta gäller även vid byte till månadslön enligt 4 § mom 1.

3 mom Tillägg och avdrag – månadslön

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

Protokollsanmärkning

Parterna är överens om att avdrag och tillägg först kan ske månaden efter det att månadslön har införts. Till exempel: Om månadslön införts i december 2017 görs avdrag och tillägg enligt momentet i januari 2018.

4 mom Lönebesked

Förare skall kvittera avlöningen där avlöningen icke utbetalas genom bank, postgiro eller på annat betryggande sätt.

Av lönebeskedet skall det framgå all arbetad tid och frånvaro under perioden samt betalda, obetalda och sparade semesterdagar. Alla avtalsenliga ersättningar skall där specificeras, exempelvis ob-ersättning, övertid, m m.

Vid avlöning med procent på det inkörda beloppet skall även inkört lönegrundande belopp redovisas (kan ske via bilaga).

Föraren skall erhålla kopia av avlöningsuppställningen, av vilken det skall framgå av arbetsgivaren verkställt skatteavdrag.

6 § Semester

1 mom Semester

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

2 mom Huvudsemester

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

Förhandlingsskyldigheten skall i första hand fullgöras med på arbetsplatsen utsedd facklig förtroendemän. Saknas sådan förtroendemän fullgörs förhandlingsskyldigheten genom samråd direkt med berörda anställda.

3 mom Sparad semester

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

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

Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd de sparats.

4 mom Semester vid visstidsanställning

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

5 mom Semesterlön

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

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

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

Anmärkning

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

Semesterlönen per betald semesterdag skall för heltidsarbetande taxiförare uppgå till lägst:

- 1 263 kr från och med semesteråret 1 april 2023
- 1 308 kr från och med semesteråret 1 april 2024

För deltidsarbetande nedräknas beloppen i proportion till arbetstiden.

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

6 mom Utbetalning av semesterlön

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

Semesterlön för arbetstagare som inte avlönas med månadslön eller tidlön för kortare tid än en vecka, skall utbetalas vid sista avlöningstillfället före semesterledigheten.

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

7 mom Semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro

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

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

8 mom Semesterlön vid sparad semester

Arbetstagaren skall, med tillämpning av 23 § semesterlagen, erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.

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

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

9 mom Semesterersättning

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

10 mom Lokala överenskommelser

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

11 mom Pass/skifttjänstgöring

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarerna.

Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass med iakttagande av att antalet semesterdagar enligt semesterlagen är 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

Antal semesterdagar x ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid

5 x passlängd (tim/dag)

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

Exempel

Vid pass/skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka.
Genomsnittlig arbetstid per pass 8 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

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

5 x 8

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

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

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

5 x 11

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

7 § Permission, föräldraledighet och föräldralön

1 mom Permission

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

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

Permission skall beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare, eller om sådan ej finns, annan av arbetsgivaren godkänd läkare
- Under tid då arbetare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada
- Nära anhörigs frånfalle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

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

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

2 mom Föräldraledighet

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

3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

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

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

8 § Allmänna förhållningsregler

1 mom Allmänna ordningsföreskrifter

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

Förare skall vara tillmötesgående mot den trafikerande allmänheten och rätta sig efter de föreskrifter som utfärdas av myndigheter och arbetsgivaren.

2 mom Redovisning av inkörd kassa

Förare är skyldig att varje dag redovisa inkört belopp såvida annat ej överenskommes. Avdrag göres för sk bomkörningar, om en nöjaktig redogörelse kan lämnas för bomkörningens uppkomst.

Redovisningsblanketter tillhandahålles av arbetsgivaren.

För kreditkörningar, som arbetsgivaren ej medgivit, ansvarar föraren.

3 mom Taxans tillämpning

Det är taxiföraren absolut förbjudet att vid körning ställa taxameterapparaten på annan taxa än den av vederbörande myndigheter föreskrivna, ävensom att - såframt fråga ej är om kontrakterad körning, tillägg eller dylikt - utan att påkoppla taxameterapparaten låta någon person medfölja bilen.

4 mom Bilvård

Taxiägare ansvarar för bilens smörjning och tvättning (invändigt och utvändigt).

Taxiförare är skyldig

- att väl vårda den honom anförtrodda bilen,
- att inom den fastställda arbetstiden efter arbetsgivarens bestämmande rengöra densamma,
- att även i övrigt väl sköta den ävensom,
- att noga kontrollera kylarvattnet, olja, lufttrycket i ringarna och bränsleförbrukningen.

I händelse av tillfällig nedsmutsning av bilens inre under tjänstgöringstiden åligger det förare att avhjälpa densamma.

Vid tvättning av bil, som utföres av förare, tillhandahåller arbetsgivaren i mån av behov överdragskläder och gummistövlar.

För varje tvättning, som utföres under den fastställda arbetstiden, utgår ersättning med

2023-07-01	2024-08-01
4 kr 10 öre	4 kr 25 öre

Bilen skall vara försedd med värmeelement i hytten.

9 § Sjuklön och sjukanmälan

1 mom Sjukanmälan

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

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

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

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

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

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

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

2 mom Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön följer av lag.

3 mom Sjuklön vid avlöning med procent på inkört belopp

För arbetstagare avlönad enligt avtalets 4 § 9 mom med procent på inkört belopp skall sjuklönen beräknas på arbetstagarens genomsnittliga inkomst för de senaste sex månaderna före sjukdomstillfället.

4 mom Övriga frånvaroavdrag – månadslön

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

Där arbetstiden är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema avdras den tid arbetstagaren skulle ha varit i arbete enligt schemat. I de fall arbetstiden inte är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema skall frånvaroadrag avseende heldag göras med 8 timmar.

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

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

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

Protokollsanmärkning:

Parterna är överens om att avdraget först kan ske månaden efter det att månadslön har införts. Till exempel: Om månadslön införs i december 2017 görs frånvaroadraget enligt momentet i januari 2018.

10 § Skadeansvar

Arbetsgivaren ansvarar för skador å bil, annan person eller egendom, vilka icke bevisligen förorsakats av uppsåt eller genom onykterhet eller grov vårdslöshet. I övrigt gäller skadeståndslagen.

Det åligger föraren att vid skadans uppkomst vidtaga erforderliga åtgärder genom att anteckna vittnen och övriga omständigheter.

11 § Uppsägning m m

1 mom Uppsägningstid m m

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

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

2 mom Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid – kvittning

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön och semesterersättning avdra

ett belopp motsvarande grundlönen/garantilönen per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

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

3 mom Arbetsgivarintyg och anställningsintyg

Arbetstagare har vid anställningens upphörande rätt att erhålla intyg som anger tjänstgöringens art och omfattning samt arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassan.

4 mom Varning

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

5 mom Suspension

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

Om arbetstagaren 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.

12 § Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer.

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

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

13 § Granskning av handlingar

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

14 § Lagen om anställningsskydd

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

15 § Förhandlingsordning

Gäller fr.o.m. 1 november 2023

Förhandlingsordningen tillämpas på förhandlingar som begärs lokalt från och med den 1 november 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 arbetskyldighet 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. Protokoll 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.

16 § AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO

1 mom AFA-försäkringar

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

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

Antagande av nya avtalspension SAF-LO

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

2 mom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

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

17 § Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 juli 2023 t o m den 31 augusti 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 augusti 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 30 juni 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31

augusti 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 augusti 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 30 augusti 2023

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Annika Nordin

SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET

Tommy Wreeth

Bilaga A Arbetstidsavtal

I 3 § Taxiföraravtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

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

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

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

Från avtalets tillämpning undantas följande:

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

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

1 § Ordinarie arbetstid

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

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Vecka räknas från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

För arbetstagare som arbetar heltid och som avlönas med månadslön i enlighet med 4 § 1 mom. får arbetstiden även uppgå till 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst två kalendermånader. Kalendermånadsberäkningen kan påbörjas närsomhelst under året och kan variera mellan arbetstagare. Om utjämning sker på en period om högst två kalendermånader ska arbetstagaren erhålla ett arbetstidsschema där arbetstagarens tjänstgöringsdagar och fridagar är angivna. Fridagsschemat ska vara arbetstagaren tillhanda minst en månad före dess ikraftträdande. För övriga schemaregler m.m. se 3 § Arbetstid.

Avvikelse om annan utjämningsperiod än vad som anges i stycke 2 och 3 ovan får göras genom en lokal överenskommelse.

Parterna är ense om att 40 timmar per helgfri vecka beräknas motsvara en genomsnittlig arbetstid av 38,25 timmar per vecka. Alternativen är att betrakta som likvärdiga i arbetstidshänseende. Den genomsnittliga årsarbetstiden är lika lång.

Arbetsgivaren har att välja mellan att tillämpa 40 timmar per helgfri vecka eller 38,25 timmar per vecka. Det är inte tillåtet att växla mellan de båda alternativen. Önskar arbetsgivaren övergå från det ena alternativet till det andra skall arbetsgivaren först förhandla härom enligt medbestämmandelagen.

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 ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Jourtid

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

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

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

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

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

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

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

Rast skall förläggas så att 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.

Den sammanlagda tiden för rast får inte överstiga en timme och 30 minuter per dag. Måltidsrast/huvudrast får inte vara kortare än 30 minuter. Övriga raster får inte vara kortare än 15 minuter.

Måltidsrasterna skall om möjligt förläggas så att de infaller tidigast två timmar efter passets början och inte senare än före passets två sista timmar, dock så att trafiken inte utsätts för störningar.

Om arbetsgivaren anser det nödvändigt att, utöver vad som anges ovan, utfärda särskilda föreskrifter om uttagande av måltidsrast, skall anteckning om detta göras i schemat.

Det finns dessutom bestämmelser i lagstiftningen om rast vid utförande av vissa transporter.

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.

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagaren skall ha haft en dygnsvila på minst elva timmar under den tjugofyratimmarsperiod som föregår varje tidpunkt då arbetstagaren utför transporter. Dygnsvilan får delas upp i två perioder varav den ena skall vara minst åtta timmar.

Som dygnsvila räknas annan tid än den tid under vilken arbetstagaren

- a) utför eller är tillgänglig för transporter eller annat förvärvsarbete,
- b) medföljer i bilen under färd, eller
- c) är tillgänglig på arbetsplatsen eller i fordonet på grund av jourtjänst eller liknande.

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 ej 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 och jourtid

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

Bilaga B Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

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

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

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

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

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

2 § Samråd och samverkan

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

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

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

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

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

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

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

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

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

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

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

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

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

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

4 § Trafiksäkerhet

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

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

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

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

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

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

6 § Företagshälsovård

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

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

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

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

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

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

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

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

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

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

Bilaga C Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

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

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

Kompetenskrav

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

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

Det är viktigt att parterna gemensamt arbetar för utbildningsfrågan. Särskilda problem finns för utbildning på mindre företag som saknar de resurser som de större aktörerna äger. Det är därför av vikt att särskilda insatser kommer till stånd för att skapa möjligheter för utbildningsinsatser även för dessa företag. Förutsättningarna för en relevant utbildning för taxiförarna 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 härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget.

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

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

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

Endast grundlön skall utges enligt gällande kollektivavtal.

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

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

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

Avslutande kommentar:

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

Bilaga D Upphandlad trafik (gäller fr o m den 1 december 2017)

Med *upphandlad trafik* avses i detta avtal sådan särskild kollektivtrafik som upphandlats i enlighet med tillämplig lagstiftning och som samhället är skyldigt att anordna och endast vissa målgrupper har rätt att nyttja. Särskild kollektivtrafik regleras i:

- lagen (1997:736) om färdtjänst
- lagen (1997:735) om riksfärdtjänst
- lagen (1991:419) om resekostnadsersättning vid sjukresor, och
- skollagen (2010:800).

Biltrafikens Arbetsgivareförbund

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

Svenska Transportarbetareförbundet

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