

Bilaga 1 – arbetsrättsliga villkor för godstransporter

De arbetsrättsliga villkoren omfattar lön, semester och arbetstid. Nivåerna för lön, semester och arbetstid har identifierats i samråd med arbetsmarknadens parter med utgångspunkt i Transportavtalet mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund.

Kollektivavtalets giltighetstid: 1 november 2020 – 31 mars 2023

Följande arbetstagare omfattas: godsförare av lätta och tunga lastbilar som är anställda vid företag som bedriver:

- Speditionsförmedling
- Transportförmedling
- Godsterminalverksamhet på land
- Lagerhantering
- Tredjepartslogistik
- Expressverksamhet
- Åkeriverksamhet

Följande arbetsrättsliga villkor ska tillämpas ("Villkoren")

Anställda arbetstagare som utför arbete inom ramen för kontraktet ska vid kontraktets utförande minst ges de villkor som anges nedan.

Mer förmånliga villkor får alltid erbjudas.

1. Lön

Till prov- och tillsvidareanställd samt visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad utges avlöning i form av veckolön, eller månadslön.

Övriga visstidsanställda avlönas per timme med aktuell timlön enligt löneplan.

Visstidsanställd som inkallas till tjänstgöring ska erhålla avlöning för minst 4 timmar.

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

1.1 Månadslön

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

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

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

1.2 Löneplan för förare

| | 2020-11-01 Stockholm och Göteborg | 2020-11-01 Riket i övrigt |
|---|--------------------------------------|------------------------------|
| A. Förare | | |
| 1. Begynnelselön | | |
| månadslön | 27 655 | 27 545 |
| veckolön | 6 357,47 | 6 332,18 |
| timlön | 158,94 | 158,30 |
| 2. Lön efter 2 år i yrket | | |
| månadslön | 27 763 | 27 655 |
| veckolön | 6 382,30 | 6 357,47 |
| timlön | 159,56 | 158,94 |
| 3. Lön efter 4 år i yrket | | |
| månadslön | 27 985 | 27 876 |
| veckolön | 6 433,33 | 6 408,28 |
| timlön | 160,83 | 160,21 |
| 4. Lön efter 6 år i yrket (gäller fr.o.m 1 januari 2021) | | |
| månadslön | 28 017 | 27 908 |
| veckolön | 6 440,69 | 6 415,63 |
| timlön | 161,02 | 160,39 |
| B. För förare som enbart har behörighet att föra personbil och lätt lastbil med en total vikt upp till högst 3.500 kg. | | |
| månadslön | 24 888,60 | 24 791,60 |
| veckolön | 5 721,52 | 5 699,22 |
| timlön | 143,04 | 142,48 |

| | 2022-04-01 Stockholm och Göteborg | 2022-04-01 Riket i övrigt |
|---|--------------------------------------|------------------------------|
| A. Förare | | |
| 1. Begynnelselön | | |
| månadslön | 28 293,18 | 28 183,18 |
| Veckolön | 6 504,18 | 6 478,89 |
| timlön | 162,60 | 161,97 |
| 2. Lön efter 2 år i yrket | | |
| månadslön | 28 401,18 | 28 293,18 |
| veckolön | 6 529,01 | 6 504,18 |
| timlön | 163,23 | 162,60 |
| 3. Lön efter 4 år i yrket | | |
| månadslön | 28 655,18 | 28 546,18 |
| veckolön | 6 587,40 | 6 562,34 |
| timlön | 164,50 | 163,87 |
| 4. Lön efter 6 år i yrket | | |
| månadslön | 28 655,18 | 28 546,18 |
| veckolön | 6 587,40 | 6 562,34 |
| timlön | 164,68 | 164,06 |
| B. För förare som enbart har behörighet att föra personbil och lätt lastbil med en total vikt upp till högst 3.500 kg. | | |
| månadslön | 25 462,96 | 25 365,96 |
| veckolön | 5 853,55 | 5 831,25 |
| timlön | 146,34 | 145,78 |

För förare med C- körkort gäller följande:

år 0-2: A1

år 2-4: A2

år 4-6: A3

år 6+ : A4

För förare som enbart har behörighet att föra personbil och lätt lastbil med en total vikt upp till högst 3.500 kg gäller följande:

Anställda 1 januari 2021 och senare

år 0-2: B

år 2-4: A1

år 4-6: A2

år 6 och framåt: A3.

Anställda senast den 31 december 2020

månad 0–12: B

år 1–2: A1

år 2–4: A2

år 4 och framåt: A3.

1.3 Premiekompensation

Premiekompensation ska inte utges på arbetsfri helgdag.

Premiekompensation ska utges för all tid som den anställde står till arbetsgivarens förfogande, således även ren väntetid vid till exempel i garaget i avvaktan på arbetsuppgifter. Dock ska premiekompensation inte utges om arbetstagaren får tillåtelse att lämna arbetsplatsen och denne då själv väljer att lämna arbetsplatsen. Därvid ska endast grundlön utges.

Premiekompensation utges per timme med minst följande belopp:

Bil- och traktorförare

0–4 år i yrket 2 kr

efter 4 år i yrket 5 kr

Krets- och distributionsförare

Stockholm och Göteborg

0–4 år i yrket 2:50 kr

efter 4 år i yrket 5:50 kr

Riket i övrigt

0–4 år i yrket 2 kr

efter 4 år i yrket 5 kr

Arbetare under 18 år 0:50 kr

1.4 Passningstjänst

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

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

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

Ersättning vid passningstjänst

Anställd, som beordras till passningstjänst, erhåller härför ersättning per dygn.

Om arbetstagare utkallas mer än tre timmar per dygn utges ersättning för passning med följande belopp per dygn:

| | 2020-11-01 | 2022-04-01 |
|-----------------------|------------|------------|
| Mån-Fre | 228,85 | 233,86 |
| Lör, sön- och helgdag | 364,26 | 372,23 |

Om arbetstagaren inte utkallas i tjänst eller utkallas under högst tre timmar per dygn utges ersättning för passning med följande belopp per dygn:

| | 2020-11-01 | 2022-04-01 |
|-----------------------|------------|------------|
| Mån-Fre | 315,04 | 321,94 |
| Lör, sön- och helgdag | 543,16 | 555,06 |

2. Semester

Semesterlagen (1977:480) gäller med följande tillägg.

2.1 Semesterledighet

Semester utgår enligt semesterlagen.

2.2 Semester vid visstidsanställning

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

2.3 Semesterlön

Semesterlön utgör 13 procent. Semesterlönen beräknas på arbetstagarens förfallna lön i anställningen. I lönesumman ska ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- sjuklön.

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

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

- 1 430 kronor för semesteråret 2021
- 1 461 kronor för semesteråret 2022

För arbetstagare som avlönas enligt lönetabell B ska semesterlönen per dag för de första 24 månaderna av anställningstiden (de första tolv månaderna för arbetstagare anställda senast den 31 december 2020) uppgå till lägst

- 1 056 kronor för semesteråret 2021
- 1 079 kronor för semesteråret 2022

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

- 1 288 kronor för semesteråret 2021
- 1 315 kronor för semesteråret 2022

För deltidsarbetande nedräknas ovanstående belopp i proportion till arbetstiden.

Arbetstagare som avlönas med timlön ska erhålla semesterersättning med 13 procent.

2.4 Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 2.3 och ska betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

3. Arbetstid

Arbetstidslagen (1982:673) gäller med nedan angivna tillägg.

Utöver arbetstidslagen ska även följande lagstiftning beaktas beroende på arbetsuppgifter och behörighet:

- förordning (EG) 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet ("kör- och vilotider"),
- förordning (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet,
- lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

3.1 Ordinarie arbetstid

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

Arbetstidsförkortning vid arbete mellan kl. 22.00-06.00

Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl. 22.00-06.00 tillgodoräkna sig 1 minuts ledig tid per fullgjord

ordinarie arbetstimme. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet.

Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3.2 Arbetstid vid nattarbete

Med mobil arbetstagare avses arbetstagare som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider. När lärlingar, praktikanter samt i fordonet medföljande personal, som ej är förare, deltar i arbete som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 anses de vara mobila arbetstagare.

Övriga arbetstagare kallas stationära arbetstagare.

1. Stationära arbetstagare

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

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

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

2. Mobila arbetstagare

Med nattetid avses perioden mellan kl. 01-05.

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

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

3.3 Arbetstidens förläggning

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

3.4 Utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden får efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare utjämnas under en fyraveckorsperiod. Arbetstiden ska då förläggas i ett på förhand upprättat schema.

3.5 Speciella bestämmelser rörande skiftarbete

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

Vid skiftarbete ska arbetstidsschema upprättas i enlighet med 3.3.

Vid helkontinuerligt¹ treskiftsarbete ska den genomsnittliga veckoarbetstiden vara 36 timmar och för intermittent² treskiftsarbete 38 timmar.

Vid tvåskiftsarbete ska arbetstagaren få två timmars extra lön per vecka utöver veckolönen. Alternativt kan två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.

3.6 Helgdag

Med helgdag avses helgdag som infaller på en måndag - lördag. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag - lördag räknas som helgdagar.

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

Helgdagen räknas från kl. 00.00 till 24.00.

När helgdag infaller ska arbetstidsminskning göras enligt nedan.

1 Med intermittent treskiftsarbete menas att skiftarbetet på arbetsplatsen någon gång har ett avbrott i arbetsutförandet. Detta kan till exempel vara under helger. Helkontinuerligt treskiftsarbete är motsatsvis skiftarbete utan avbrott i arbetsutförandet.

2 Med intermittent treskiftsarbete menas att skiftarbetet på arbetsplatsen någon gång har ett avbrott i arbetsutförandet. Detta kan till exempel vara under helger. Helkontinuerligt treskiftsarbete är motsatsvis skiftarbete utan avbrott i arbetsutförandet.

Arbetstidsminskningens storlek och för vilka anställda?

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

Arbetstidsminskning ska göras för följande:

- Prov- och tillsvidareanställd
- Visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad

Arbetstidsminskning vid schemaläggning

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

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

Bibehållen lön

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

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

Arbete på helgdag – ersättningar

När arbete utförs på helgdag har den anställda rätt till övertidsersättning. Övertidsersättningen består av grundlön och övertidstillägg. Dessutom utges obekvämlighetstillägg och premiekompensation eller premielön.

Den anställda har också rätt till bibehållen grundlön enligt 1.2, det vill säga vecko- eller månadslön.

3.7 Övertid

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

Är den ordinarie arbetstiden reducerad på grund av skiftarbete enligt 3.5 är övertid den tid som överstiger det reducerade arbetstidsmåttet.

Är arbetstiden förlagd i schema med utjämning av arbetstiden under längre period än en vecka utgör övertid den tid som överstiger genomsnittet 40 timmar per helgfri vecka eller reducerat arbetstidsmått enligt 3.5.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid ska den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en söndag reducerar inte arbetstiden.

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

När utges övertidsersättning?

Övertidsersättning utges för arbetad tid utöver 40 timmar per helgfri vecka. Övertidsersättning utges även vid arbete utanför ordinarie eller schemalagd arbetstid. Dessutom utges övertidsersättning vid arbete på helgdag som infaller måndag - lördag. Vid skiftarbete som pågår veckans alla dagar utges övertidsersättning även för arbete på helgdag som infaller på en söndag.

Vid utläggning av arbetstiden kl. 07.00 - 16.30, ska för den tid som ligger utanför angiven ordinarie arbetstid, utges övertidsersättning. Om arbetstagare med ordinarie arbetstid kl. 07.00 -16.30 exempelvis en dag beordras förlänga arbetstiden till kl 18.30 uppstår för sådan dag två timmars övertid.

Detsamma ska gälla om den ordinarie arbetstiden utlagts i schema.

All tid beordras och utföres utanför kl 07.00 - 16.30 eller den i arbetstidsschemat angivna ordinarie arbetstiden är övertid.

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

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

Övertidsersättning beräknas i 6-minutersperioder. Påbörjad period räknas som hel period.

Övertidsersättningens storlek

Ersättning för övertidsarbete ska utges med timlön enligt löneplanerna i 1.2 och ett tillägg om 50 procent därav.

Kompensationsledighet

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

3.8 OB-tillägg

Obekvämlighetstillägg per timme utges för arbetstid enligt följande.

Enkelt obekvämlighetstillägg

| | |
|--|---------------|
| måndag – fredag | 00.00 – 06.00 |
| måndag – fredag | 18.00 - 24.00 |
| midsommarafton | 00.00 – 12.00 |
| jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag | 00.00 - 12.00 |

Enkelt obekvämlighetstillägg utges med

- 32,39 kr fr o m den 1 november 2020
- 34,01 kr fr o m den 1 april 2022

Kvalificerat obekvämlighetstillägg

| | |
|--|---------------|
| lördagar | 00.00 - 24.00 |
| midsommarafton | 12.00 - 24.00 |
| jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag | 12.00 - 24.00 |
| sön- och helgdagar | 00.00 - 24.00 |

Kvalificerat obekvämlighetstillägg utges med

- 66,49 kr fr o m den 1 november 2020
- 68,03 kr fr o m den 1 april 2022

3.9 Raster, måltidsuppehåll och pauser

3.9.1 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 ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger och ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

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

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

Vid rastförläggning ska gällande kör- och vilotidslagstiftning följas.

3.9.2 Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som ej har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3.9.3 Pauser

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

3.10 Vila

Dygns- och veckovila för stationära arbetstagare

Dygns- och veckovila ska förläggas enligt arbetstidslagen.

Dygns- och veckovila för mobila arbetstagare

Dygns- och veckovila ska förläggas enligt bestämmelserna i (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.³

³ För gällande kör- och vilotidsregler samt regler om färdskrivare, se Transportstyrelsens webbplats, <https://www.transportstyrelsen.se/sv/vagtrafik/>