

# Bilvårdsanläggningar

2020-12-01 – 2023-04-30

# Bilvårdsanläggningar

LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MED MERA  
FÖR SERVICE- OCH VERKSTADSPERSONAL MED FLERA VID BILVÅRDSANLÄGGNINGAR  
2020-12-01 – 2023-04-30

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia (tidigare KFO–IDEA)

Transportarbetareförbundet

Avtalsnummer/id: 090



Formgivning & layout: Malcolm Grace AB

# Innehållsförteckning

Allmänna anställningsvillkor .....	4
§ 1 Avtalets giltighetsområde .....	4
§ 2 Arbetets ledning och fördelning .....	4
§ 3 Föreningsrätten .....	4
§ 4 Ordningsregler .....	5
§ 5 Anställning, uppsägning .....	5
§ 6 Arbetstid .....	9
§ 7 Avlöningsbestämmelser .....	11
§ 8 Semester .....	16
§ 9 Beklädnadsförmåner .....	20
§ 10 Sjuklön med mera .....	20
§ 11 Avtalsfästa försäkringar .....	23
§ 12 Permittering .....	24
§ 13 Ledighet och lön i samband med barns födelse med mera .....	24
§ 14 Permission .....	24
§ 15 Meningskiljaktigheter och stridsåtgärder .....	25
§ 16 Avtalets giltighetstid .....	26
<b>Bilaga 1 – Löner .....</b>	<b>27</b>
<b>Bilaga 2 – Beräkning av nettosemester .....</b>	<b>32</b>
<b>Bilaga 3 – Semestertillägg .....</b>	<b>33</b>
<b>Bilaga 4 – Supplement – Bilvårdschefer .....</b>	<b>34</b>
<b>Bilaga 5 – Supplement – Biluthyrare .....</b>	<b>36</b>
<b>Bilaga 6 – Arbetstidsavtal för arbetare .....</b>	<b>38</b>
<b>Bilaga 7 – Anställningsskydd .....</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 8 – Riktlinjer för arbetsmiljöarbete .....</b>	<b>43</b>
<b>Bilaga 9 – Utbildning och utveckling .....</b>	<b>47</b>

*Förändringar i avtalet, i förhållande till föregående avtalstryck, är markerade med streck i marginalen.*

# Allmänna anställningsvillkor

## § 1 Avtalets giltighetsområde

### Mom 1

Detta kollektivavtal äger tillämpning på arbete vid bilvårdsanläggningar och därmed sammanhängande verksamhet vid parkeringsgarage, biluthyrning, närbutiker och liknande.

### Mom 2

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

## § 2 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lag och avtalsbestämmelser äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet.

## § 3 Föreningsrätten

Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkt.

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

### Protokollsanteckning

*Arbetsgivarparten har vid förhandlingar givit uttryck för den mening, att anställd skall vara ansluten till sin fackliga organisation.*

*Vid nyanställning av personal skall av Svenska Transportarbetareförbundet utfärdad inträdesanmälningsblankett överlämnas.*

*Huvudavtalet mellan Kooperativa Förbundet och Landsorganisationen gällande behandling av tvister rörande arbetsvillkor jämte det lönepolitiska principuttalandet skall äga tillämpning.*

## **§ 4 Ordningsregler**

### **Mom 1**

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

### **Mom 2**

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

### **Mom 3**

För skador som förorsakats av den anställde gäller skadeståndslagen.

## **§ 5 Anställning, uppsägning**

### **Mom 1 ANSTÄLLNINGSFORMER**

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

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

### **Mom 2 PROVANSTÄLLNING**

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

Arbetsgivare som önskar förfara enligt ovan skall samtidigt med underrättelse varsla den kollektivavtalslutande lokala fackliga organisationen härom.

Sådant varsel skall lämnas till den person på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendeman med uppgift att mottaga sådant varsel, eller om sådan ej utsetts, till lokalavdelningen. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådan överläggning skall begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar.

För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen.

Om någon överläggning ej begärs eller överläggningen ej kommer till stånd under underrättelsetiden skall underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande.

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

### **Mom 3 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. Avbryts vikariatsanställning, som varar längre tid än 1 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. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning, om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.

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.

#### *Anmärkning*

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

### **Mom 4 TILLSVIDAREANSTÄLLNING**

I övriga fall gäller anställningsformen tillsvidareanställning.

### **Mom 5 ANSTÄLLNINGSBEVIS**

Arbetsgivaren skall, i samband med att anställningsavtal träffas, för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis som

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

#### **Mom 6 UPPSÄGNINGSTID**

Med undantag av vad som sägs i mom 2 och mom 3, punkt 1, ovan gäller den uppsägningstid som stadgas i lag om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lag om anställningsskydd.

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

#### **Mom 7 OMSTÄLLNINGSTID VID OMREGLERING AV SYSSELSÄTTNINGSGRADEN**

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

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

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

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

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

#### **Mom 8 BRISTANDE IAKTTAGANDE AV UPPSÄGNINGSTID**

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

#### **Mom 9 INTYG**

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

### **Protokollsanteckning**

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

### **Mom 10 TURORDNING**

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

### **Mom 11 VARNING OCH SUSPENSION**

1. Om arbetstagaren har gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela arbetstagaren skriftlig varning. Sådan åtgärd skall omgående delges den lokala fackföreningen. Fackföreningen har möjlighet att inom 3 veckor från delfåendet göra invändning mot åtgärden.
2. Om arbetstagaren gjort sig skyldig till förseelse som kan föranleda uppsägning eller avskedande, kan arbetsgivaren och den lokala fackföreningen i stället för uppsägning eller avskedande överenskomma om suspension för viss tid. Arbetstagaren skall godkänna sådan åtgärd. Under suspensionstid har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren. Kan överenskommelse om suspension för viss tid ej träffas eller kan arbetstagaren inte godkänna sådan överenskommelse kan frågan om suspension hänskjutas till central förhandling. Kan överenskommelse om suspension inte träffas vid central förhandling kan frågan om uppsägning eller avsked i sista hand prövas av domstol.

### **Mom 12 LAG OM ANSTÄLLNINGSSKYDD**

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lag om anställningsskydd (SFS 1982:80). Se även bilaga 7 i detta avtal.



## § 6 Arbetstid

### Mom 1 ORDINARIE ARBETSTID

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

### Mom 2 ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

1. Beträffande den ordinarie arbetstidens förläggning gäller följande: Beräknat på fyra-veckorsperiod äger arbetsgivaren att lägga ut den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt 38,25 timmar per arbetsvecka (måndag–söndag gäller personal med arbete enligt tjänstgöringslista, som omfattar även lördagar, söndagar, helgdagar och helgdagsaftnar) eller 40 timmar per helgfri vecka (måndag–fredag).
2. Med arbetsvecka avses en period om 7 dagar räknad från och med måndag till och med söndag.
3. Den dagliga ordinarie arbetstiden må uppgå till 12 timmar.

### Mom 3 LEDIGHETSDAGAR

1. Per fyraveckorsperiod skall arbetstagare erhålla minst åtta ledighetsdagar, varav fyra utläggs sammanhängande två och två över en lördag - söndag om arbetsgivaren och arbetstagaren inte överenskommit om annat. Dessutom skall iakttas att ledighetsdagar utläggs så att den anställde erhåller minst en ledighetsdag varje vecka.
2. Med ledighetsdag avses en sammanhängande ledighet om minst 24 timmar. Härvid gäller att anställd, som deltar i treskiftsarbete på nattöppen bilvårdsanläggning, vid enstaka ledighetsdag skall vara fri från arbete 32 timmar i följd.

#### *Anmärkning*

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

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

### Mom 4 ORDINARIE ARBETSTIDS FÖRLÄGGNING – TJÄNSTGÖRINGSLISTA

1. Arbetstiden skall förläggas så att bilvårdsanläggningens möjlighet att bedriva sin verksamhet utan störning underlättas.
2. Arbetstiden skall förläggas enligt en av arbetsgivaren skriftligen och i samråd med de anställda eller förtroendemannen upprättad tjänstgöringslista, vilken skall finnas tillgänglig på arbetsplatsen, så att den som berörs därav kan ta del av densamma. På begäran av fackförening skall denna tillställas kopia av gällande tjänstgöringslista.
3. Tjänstgöringslistan skall avse minst 4 veckor och tillkännages minst 5 dagar före dess ikraftträdande.

4. Vid uppgörande av tjänstgöringslista skall i görligaste mån eftersträvas att anställds arbetstid förläggas i en följd.

#### **Mom 5 AVVIKELSER FRÅN OVANSTÅENDE REGLER (ARBETSTID)**

Angiven överenskommelse träffas mellan arbetsplatsparterna.

##### **Protokollsanteckningar**

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

#### **Mom 6 ÖVERTID**

1. Då arbetsgivaren så fordrar, är den anställda skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den för honom gällande ordinarie arbetstiden i den mån detta ej strider mot gällande lag (se även mom 6 punkt 2). Meddelande om övertid skall lämnas så tidigt som möjligt – helst dagen före.

Befrielse från övertidsarbete skall medges om bärande skäl föreligger. Tvist i sistnämnda avseende får ej föranleda att arbetet fördröjs.

2. Utan hinder av begränsningen i punkt 10 i arbetstidsavtalet KFO-Transport må som allmän övertid uttas sådan övertid för vilken gottgörelse erhålls i form av kompensationsledighet enligt reglerna i bensinstationsavtalets § 7 mom 6 punkt 4.

#### **Mom 7 ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR PROV- OCH TILLSVIDAREANSTÄLLD ARBETSTAGARE**

Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att, om annan lokal överenskommelse med Svenska Transportarbetareförbundet inte träffas, från 1 augusti 2011 för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl 22.00–06.00 tillgodoräkna sig 1,2 minuter ledig tid. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet.

Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan uttag av kompensationsledighet ske i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

## § 7 Avlöningsbestämmelser

### Mom 1 LÖNEFORM

1. För tillsvidareanställda på hel- respektive deltid samt provanställda tillämpas månadslön.

För deltidsanställda som i genomsnitt arbetar mindre än 10 timmar per vecka tillämpas i regel timlön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagare kan dock månadslön tillämpas.

För visstidsanställda med en sammanhängande anställningstid om minst fyra månader tillämpas månadslön.

För övriga visstidsanställda tillämpas timlön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan dock månadslön tillämpas.

#### *Anmärkning*

*Deltidsanställd som i genomsnitt arbetar minst 10 timmar per vecka skall avlönas med månadslön beräknad i proportion till arbetstidens längd. Sådan deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver sitt fastställda ordinarie arbetstidsmått avlönas för överskjutande tid med timlön enligt lönebilagan. Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare, som har halvtidsarbete skall avlönas med halva månadslönen för heltidsanställd.*

*Vid proportionering används följande formel:*

$$\text{månadslön vid heltid} \times \frac{\text{avtalad genomsnittlig veckoarbetstid}}{38,25 / 40 \text{ tim}^*}$$

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

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

2. Månadslön och timlön kallas gemensamt tidlön.

3. Utöver tidlön kan premielön förekomma sedan parterna enats om lämplig löneform.

### Mom 2 BEGREPPET BEFATTNING

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

Beskrivning av och benämningar på de befattningar som är angivna i detta avtal framgår av bilaga 1.

### **Mom 3 LÖNEBELOPP**

1. Minsta tidlön i respektive befattning och löneregion framgår av bilaga 1.

Lönegrupp 411–472 fullt kompetenta anställda, fyllda 18 år.

Lönegrupp 491, 493 minderåriga anställda, fyllda 16 år.

2. De i tabellerna angivna lönerna benämns grundlöner.

### **Mom 4 BERÄKNINGSREGLER M M FÖR LÖN OCH LÖNEAVDRAG**

1. Anställd skall uppbära de löneförmåner som utgår för den befattning han varaktigt innehar.

Om en anställd varaktigt övergår till ny befattning, tillämpas från övergångstillfället grundlönen enligt den nya befattningen. Har den anställde vid övergången redan högre tidlön än den grundlön som gäller för den nya befattningen, sker dock ingen sänkning av den utgående lönen i samband med övergången.

Är övergången till ny befattning av icke varaktig natur behålls lön enligt den tidigare befattningen. Övergång av icke varaktig natur är t ex tjänstgöring i annan befattning såsom sjuk- eller semestervikarie, i utbildningssyfte eller som prov för eventuell varaktig förflyttning.

Även vid övergång av icke varaktig natur betalas dock ett lönetillägg om tjänstgöringsperioden omfattar 10 arbetsdagar i följd eller mera. Storleken av och formen för sådant tillägg kommer arbetsledningen och vederbörande anställd överens om.

#### **Anteckning till förhandlingsprotokollet till § 7, mom 4, punkt 1:**

*"Parterna konstaterade, att formerna för ändring av lön i samband med ändrad befattning fick bli beroende av respektive företags rapporterings och löneutbetalningsrutiner.*

*Uppflyttades en anställd under loppet av en månad varaktigt till en befattning med högre lön kunde man tänka sig att löneförhöjningen skedde genom omedelbar övergång till den högre månadslönen eller genom ett tillägg per timme under den aktuella månaden och tillämpning av den högre månadslönen först efter nästkommande månadsskifte."*

2. Vid full närvarotid är månadslönen densamma oavsett antalet arbetsdagar respektive arbetstimmar ordinarie tid i en viss kalendermånad.

Om fast anställd börjar eller slutar sin ställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per timme.

$\frac{\text{Månadslönen}}{175} \times \text{antalet under månaden faktiskt arbetade timmar.}$

3. Vid all annan frånvaro än betald semester, kompensationsledighet och permission enligt § 14 görs avdrag från månadslönen enligt följande regler:

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

För anställda utifrån reglerna för 40 timmar per helgfri vecka görs avdrag med 1/175.

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

För deltidсанställda ska divisorna proportioneras i förhållande till den anställdes arbetstidsmått.

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

6. Lönetillägg samt timlöner beräknas per påbörjad tiondels timme (sexminutersperiod) och betalas med 1/10 av ersättningen för full timme.

#### **Mom 5**

Om en deltidсанställd har utfört arbete utöver sitt ordinarie arbetstidsmått utges ersättning för överskjutande timmar med

$\frac{\text{Månadslön (uppräknad till heltid)}}{166,4}$

Ovanstående gäller för de som är schemalagda enligt reglerna för 38,25 timmar per vecka.

#### **Mom 6 ÖVERTIDSKOMPENSATION**

1. Vid beordrat arbete på övertid utgår övertidsersättning antingen i pengar i form av övertidsersättning eller om arbetet så medger och efter överenskommelse – i form av ledighet. Övertidsersättningen utgörs dels av vederbörandes timlön,

Månadslönen , dels av ett övertidstillägg.  
175

Övertidstillägget är antingen enkelt eller dubbelt enligt följande regler:

**Typ av övertidstillägg**

Vardagar ENKELT

Sön och helgdagar samt arbets  
fria vardagar (kl 00.00–24.00) DUBBELT

2. Övertidstilläggets storlek per timme framgår av tabell i bilaga 1.

3. Övertidstillägg utgår icke för arbete på tid som understiger 40 timmar per vecka eller 40 timmar i genomsnitt per vecka vid genomsnittsberäkning under fyraveckorsperiod. Dock utgår övertidstillägg även vid kortare arbetstid än 40 timmar per vecka (eller i genomsnitt), om övertidsarbetet utförts på sön- eller helgdag.

**4. Ledighet med**

2 timmar

**För varje övertidstimme**

utförd på lördagar och helgdagsaftnar  
på sön- och helgdagar samt på för den enskilde  
arbetsfria vardagar.

1,5 timmar

utförd i övriga fall.

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

**Mom 6 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID**

Vid beordrat arbete på s k obekväm arbetstid skall anställd uppbära ett lönetillägg (enkelt eller dubbelt ob-tillägg eller storhelgs-ob-tillägg). Tilläggens storlek i kronor per arbetad timme framgår av tabell i bilaga 1.

ENKELT ob-tillägg utgår för följande arbetstid:

På vardag måndag – fredag mellan kl 19.00 och 07.00

DUBBELT ob-tillägg utgår för följande arbetstid:

På söndagar: kl 00.00–24.00

På lördagar: kl 00.00–24.00

På måndagar: kl 00.00–07.00

STORHELGS-OB utgår med 3 × enkelt ob-tillägg för följande arbetstid:

På Nyårsdagen, Trettondag Jul, Långfredagen, Påskdagen, Annandag påsk, Första maj, Kristi himmelsfärds dag, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla helgons dag, Juldagen och Annandag jul: kl 00.00–24.00

Storhelgs-ob-tillägg utges även på påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton.

Första dagen efter respektive helg 00.00-07.00.

Obtillägg utges inte samtidigt med övertidstillägg. Infaller övertidsarbetet under storhelgs-ob-tid skall dock både övertidsersättning och ob-ersättning utges.

#### **Mom 7 TRAKTAMENTE**

Traktamenten och resekostnadsersättning utges enligt de regler som tillämpas för anställda tjänstemän vid företaget.

#### **Mom 8 UTBETALNING AV LÖN**

1. Lön utbetalas eller skall vara tillgängliga för lyftning senast den 25:e i intjänandemånaden.

2. Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg (för övertid, obtid m m) samt premielön verkställs vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den på vilken avdragen, tilläggen respektive premielönen belöper sig.

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

3. De anställda skall erhålla tillfredsställande redovisning för hur lönen beräknats.

4. Beträffande timavlönade samt även beträffande sådana månadsavlönade som börjat eller slutat sin anställning under månaden äger arbetsgivaren rätt att med avsteg från punkt 1 ovan betala ett á conto belopp i slutet av intjänandemånaden för slutreglering påföljande månad enligt punkt 2 ovan.

#### **Mom 9 ERSÄTTNING FÖR POSTHANTERING**

För heltidsanställda arbetare som arbetar med och skrivit på ett sekretessavtal för postarbete (postens koncept: "Brev och paket", dock ej postens modul S1) utges ett tillägg om 139 kronor per månad Vid deltidsanställning reduceras beloppet i proportion härtill.

## § 8 Semester

### Mom 1

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

### Mom 2

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot förtroendemannen på arbetsplatsen.

### Mom 3

Vid pass/skifttjänstgöring utan semesteruppehåll uttrycks, p g a arbetstidsschemats konstruktion, semesterledigheten i arbetspass i stället för semesterdagar. Är antalet schemalagda ledighetsdagar per fyraveckorsperiod enligt tjänstgöringslista 8 blir semesterledigheten lika med 25 arbetspass. Vid nio sådana ledighetsdagar blir semesterledigheten 24 pass och vid tio ledighetsdagar 23 pass.

### Anmärkning

*De i ovanstående moment angivna nettoarbetspassen är uträknade med hjälp av en särskild, mellan parterna överenskommen formel, vilken redovisas i bilaga 2.*

*Parterna är ense om att i fall, som avviker från de i momentet angivna, tillämpa denna formel.*

### Mom 4

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.

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

Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparats.

### Mom 5

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än tre månader, har inte rätt till semesterledighet,



såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättningen utbetalas dock enligt lag.

#### **Mom 6**

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

##### *Anmärkning 1*

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

##### *Anmärkning 2*

*Semestertillägget om 0,8 procent utbetalas i enlighet med principerna i § 7, mom 8 punkt 2.*

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

Semesterlön för den som vid ingången av semesteråret var avlönad uteslutande med timlön utges med 12,5 % och utbetalas vid det sista ordinarie lönetillfället under maj månad, oavsett när under semesteråret semesterledigheten erhålls.

##### *Anmärkning 1*

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

*Med rörliga lönedelar avses premielön, obtillägg, övertidstillägg och därmed jämställda löneelement.*

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

##### *Anmärkning 2*

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

För heltidsarbetande arbetstagare skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- 1 413 kr för semesteråret 1 december 2020
- 1 441 kr för semesteråret 1 maj 2022

För minderåriga skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- 1 046 kr för semesteråret 1 december 2020
- 1 061 kr för semesteråret 1 maj 2022

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

#### *Anmärkning*

*Procentsatsen anpassas i förekommande fall till antalet semesterpass.*

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

#### **Mom 7**

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

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

#### **Mom 8**

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

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

### *Anmärkning*

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

#### **Mom 9**

Arbetstagaren skall 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 hänför sig till.

Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid uppgår till minst 25 procent.

Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

#### **Mom 10**

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

Semesterersättning skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast 1 månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom 1 månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom 1 vecka från det att hindret upphört.

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

#### **Mom 11**

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

## § 9 Beklädnadsförmåner

För fast anställda gäller följande beklädnadsförmåner:

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

### Protokollsanteckningar

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

## § 10 Sjuklön med mera

### Mom 1

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

### Mom 2 RÄTTEN TILL SJUKLÖN OCH SJUKANMÄLAN

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

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

Samma 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 åt smittbärare.

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

### **Mom 3 FÖRSÅKRAN OCH LÄKARINTYG**

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

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anställde styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 §, andra stycket, SjLL).

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

### **Mom 4 SJUKLÖNENS STORLEK**

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

#### **Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod**

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

För timavlönade gäller att karensavdraget motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan. För resterande frånvarotid i sjuklöneperioden

utges 80 % av utebliven lön, d.v.s. den lön som den timavlönade skulle uppburit om denna inte var sjuk.

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

**För sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden**

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

**Från sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden**

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

**Sjukdom fr o m den 15:e kalenderdagen per sjukperiod**

Fr.o.m. 15 kalenderdagen görs avdrag per dag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

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

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

#### *Anmärkning 1*

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

#### *Anmärkning 2*

*Med veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera*

varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

#### **Anmärkning 3**

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

#### **Anmärkning 4**

För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden. och med den andra sjukfrånvarodagen i sjukperioden.

#### **Protokollsanteckning**

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

#### **Mom 5 SMITTBÄRARE**

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrapenning gäller följande:

För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag för frånvaro till och med 14:e kalenderdagen med

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

## **§ 11 Avtalsfästa försäkringar**

Följande försäkringar mellan KFO och LO gäller på avtalsområdet och tecknas i Pensionsvalet (PV).

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Arbetsgrupplivförsäkring (AGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) för arbetare och tjänstemän

- Omställningsavtalet KFO-LO (CIKO)
- Gemensam tjänstepension (GTP)
- Försäkring om föräldrapenningstillägg (FPT)

## § 12 Permittering

Anställd kan inte permitteras.

## § 13 Ledighet och lön i samband med barns födelse med mera

### Mom 1 LEDIGHET

Manlig arbetstagare, som enligt reglerna i ”Lag om rätt till ledighet för vård av barn m m” har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, skall om han önskar sådan ledighet underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

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

### Mom 2 LEDIGHET MED TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

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

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

## § 14 Permission

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



Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

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

#### *Anmärkning 1*

*Vid sjukdomsfall som avser hemmavarande barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 13 mom 2. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättning härför föreligger.*

#### *Anmärkning 2*

*Med make, maka likställs ogift som stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållande på samma mantalskrivningsadress.*

## **§ 15 Meningsskiljaktigheter och stridsåtgärder**

### **Mom 1**

Uppstår tvist angående tolkning eller tillämpning av detta avtal eller av annan orsak, skall därom förhandlas först mellan de tvistande själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan avtalsparterna.

## **Mom 2**

Har genom förhandlingar, som i mom 1 sågs, enighet ej kunnat nås om lösandet av uppkommen tvist, skall denna, innan andra åtgärder vidtas, hänskjutas till Fackliga Kooperativa Förlikningsnämnden.

## **Mom 3**

Anställds fordran på grund av detta avtal skall för att kunna göras gällande mot arbetsgivaren skriftligen framställas till denne inom fyra månader efter det fordran uppkommit.

## **Mom 4**

Därest fråga uppstår om skadestånd på grund av avtalsöverträdelse, må icke skadeståndsplikt gälla utan att ärendet hänskjuts till arbetsgivar och arbetstagarförbunden.

## **Mom 5**

Därest i uppkommen tvist endera parten vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen, skall detta ske senast inom tre månader från den dag, tvisten genom förhandlingar mellan avtalsparterna slutbehandlats.

## **Mom 6**

Strejk, blockad, bojkott eller lockout får i intet fall ske för att framkalla ändring i eller tillägg till detta avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller tillägg eller vidtas i övrigt i strid mot fredspliktsreglerna i lagen (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

## **§ 16 Avtalets giltighetstid**

Denna överenskommelse gäller för tiden från och med 1 december 2020 fram till och med den 30 april 2023 och därefter med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022.

Till detta avtal fogade protokollsanteckningar och anmärkningar äger samma giltighet som själva avtalet.

Stockholm 19 januari 2021

Fremia  
**Mathias Fors**

Transport  
**Magnus Thelander**

# Löner

## Servicepersonal – löner 2020-12-01–2022-04-30

<b>SERVICEPERSONAL, fyllda 18 år</b>					
Personal verksam med arbete i försäljning, kassa, parkeringsgarage och/eller fordonsservice i form av smörj-, tvätt-, däck-, rostskyddsarbete eller enklare former av fordonsunderhåll. Här ingår även personal verksam med biluthyrning, vid parkeringsgarage, i närbutik och liknande. Genomgången servicekurs som godkänts av avtalsparterna räknas som 1 år i yrket.					
Befattning	Antal år i yrket, dvs vana vid inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	LÖNEGRUPP Anställningstid i företaget		Minsta månads- lön i kronor	Minsta timlön i öre
		Under 1 år	1 år och mer		
Servicebiträde	Mindre än 2 år i yrket	411	412	23 361 24 768	13349 14153
Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket	423	424	24 768 25 722	14153 14698
	4 men ej 6 år i yrket	425	426	25 722 26 675	14698 15243
	6 men ej 8 år i yrket	427	428	26 675 27 626	15243 15786
	Minst 8 år i yrket	429	430	27 150 28 109	15514 16062
1:e Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbete	433	434	26 206 27 150	14975 15514
	Lika närmast föregående men med 4 men ej 6 år i yrket	435	436	27 150 28 109	15514 16062
	Lika närmast föregående men med 6 men ej 8 år i yrket	437	438	28 109 29 048	16062 16599
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	439	440	28 572 29 512	16327 16864
Arbetande bilvårdsförman	4 men ej 6 år i yrket och med, utöver service- och säljarbete, självständigt ansvar för och kontroll av hel eller större del av station samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	461	462	29 048 29 990	16599 17137
	Lika närmast föregående, men med 6 men ej 8 år i yrket	463	464	29 990 30 942	17137 17681
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	465	466	30 464 31 409	17408 17948

## Verkstadspersonal – löner fr o m 2020-12-01–2022-04-30

### VERKSTADSPERSONAL, fyllda 18 år

Personal med minst 4 års vana vid kvalificerat bilverkstadsarbete, varmed avses arbete som mekaniker, elektriker, plåtslagare, karosseriarbetare, lackerare eller vulkanisör med full kompetens inom respektive yrke.

#### Anmärkningar

- 3-årig verkstadsskola räknas som 4 år i yrket
- 2-årig verkstadsskola eller 72-veckors omskolningskurs till bilmekaniker räknas som 3 år i yrket
- Mekaniker med mindre än 4 års vana klassas som servicepersonal

Befattning	Antal år i yrket, dvs vana vid inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp Anställningstid i företaget		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i öre
		Under 1 år	1 år och mer		
Bilmekaniker	4 men ej 6 år i yrket	445	446	26 913 27 858	15379 15919
	6 men ej 8 år i yrket	447	448	27 858 28 803	15919 16459
	Minst 8 år i yrket	449	450	28 331 29 290	16189 16737
1:e bilmekaniker	Lika närmast föregående och dessutom med självständigt ansvar för reparationshall, i förekommande fall med kontrollansvar för andras arbete	457	458	29 208 30 146	16690 17226
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	459	460	29 663 30 612	16950 17493
Arbetande verkstadsförman	Minst 6 år i yrket och med, utöver yrkesarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av bilreparationsverkstad samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	471	472	31 567 32 510	18038 18577
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	473	474	32 033 32 978	18305 18845

## Ungdomslöner

Anställda fyllda 16 men ej 17 år	491	15 031	8589
Anställda fyllda 17 men ej 18 år	493	17 751	10143

## Servicepersonal – löner 2022-05-01–2023-04-30

<b>SERVICEPERSONAL, fyllda 18 år</b>					
Personal verksam med arbete i försäljning, kassa, parkeringsgarage och/eller fordonsservice i form av smörj-, tvätt-, däck-, rostskyddsarbete eller enklare former av fordonsunderhåll. Här ingår även personal verksam med biluthyrning, vid parkeringsgarage, i närbutik och liknande. Genomgången servicekurs som godkänts av avtalsparterna räknas som 1 år i yrket.					
Befattning	Antal år i yrket, dvs vana vid inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp Anställningstid i företaget		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i öre
		Under 1 år	1 år och mer		
Servicebiträde	Mindre än 2 år i yrket	411	412	23 853 25 281	13630 14446
Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket	423	424	25 281 26 254	14446 15002
	4 men ej 6 år i yrket	425	426	26 254 27 227	15002 15558
	6 men ej 8 år i yrket	427	428	27 227 28 196	15558 16112
	Minst 8 år i yrket	429	430	27 711 28 690	15835 16394
1:e Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbete	433	434	26 747 27 711	15284 15835
	Lika närmast föregående men med 4 men ej 6 år i yrket	435	436	27 711 28 690	15835 16394
	Lika närmast föregående men med 6 men ej 8 år i yrket	437	438	28 690 29 649	16394 16942
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	439	440	29 162 30 123	16664 17213
	Arbetande bilvårdsförman	4 men ej 6 år i yrket och med, utöver service- och säljarbete, självständigt ansvar för och kontroll av hel eller större del av station samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	461	462	29 649 30 609
Lika närmast föregående, men med 6 men ej 8 år i yrket		463	464	30 609 31 581	17491 18046
Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket		465	466	31 094 32 058	17768 18319

## Verkstadspersonal – löner fr o m 2022-05-01–2023-04-30

### VERKSTADSPERSONAL, fyllda 18 år

Personal med minst 4 års vana vid kvalificerat bilverkstadsarbete, varmed avses arbete som mekaniker, elektriker, plåtslagare, karosseriarbetare, lackerare eller vulkanisör med full kompetens inom respektive yrke.

#### Anmärkningar

- 3-årig verkstadsskola räknas som 4 år i yrket
- 2-årig verkstadsskola eller 72-veckors omskolningskurs till bilmekaniker räknas som 3 år i yrket
- Mekaniker med mindre än 4 års vana klassas som servicepersonal

Befattning	Antal år i yrket, dvs vana vid inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp Anställningstid i företaget		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i öre
		Under 1 år	1 år och mer		
Bilmekaniker	4 men ej 6 år i yrket	445	446	27 470 28 434	15697 16248
	6 men ej 8 år i yrket	447	448	28 434 29 398	16248 16799
	Minst 8 år i yrket	449	450	28 917 29 895	16524 17083
1:e bilmekaniker	Lika närmast föregående och dessutom med självständigt ansvar för reparationshall, i förekommande fall med kontrollansvar för andras arbete	457	458	29 789 30 746	17022 17569
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	459	460	30 253 31 221	17287 17841
Arbetande verkstadsförman	Minst 6 år i yrket och med, utöver yrkesarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av bilreparationsverkstad samt med ansvar för medarbetarens arbete och säkerhet	471	472	32 195 33 157	18397 18947
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	473	474	32 670 33 634	18669 19219

## Ungdomslöner

Anställda fyllda 16 men ej 17 år	491	15 450	8829
Anställda fyllda 17 men ej 18 år	493	18 246	10426

## Löner – tillägg

		Fr o m 2020-12-01	Fr o m 2022-05-01
<b>Övertidstillägg</b>			
Enkelt	Öre per timme	6251	6375
Dubbelt		12502	12750
<b>Ob-tillägg</b>			
Enkelt	Öre per timme	3598	3670
Dubbelt		7196	7340
Storhelgs-OB		10794	11010

### *Anmärkning*

*För lönegrupp 491 och 493 (minderåriga) utges tillägg för övertidsarbete respektive för arbete på obekväm tid med hälften av ovanstående belopp.*

<b>Semesterlön</b>			
Lägsta semesterlön		1413	1441
Lägst semesterlön minderåriga		1046	1061

# Formel för beräkning av nettosemester i arbetspass

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

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


---

genomsnittlig passlängd (tim/dag)

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

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.



# Semestertillägg

Semestertillägg i procent av aktuell månadslön vid utläggning av nettosemester i arbetspass:

Semesterpass	Semestertillägg i procent
25	0,80
24	0,83
23	0,87
22	0,91
21	0,95
20	1,00
19	1,05
18	1,11
17	1,18

# Supplement – bilvårdschefer

Till gällande kollektivavtal för arbete vid bilvårdsanläggningar mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation och Svenska Transportarbetareförbundet för BILVÅRDSCHEF (föreståndare) i BILVÅRDSANLÄGGNINGAR.

Med hänvisning till det mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation och Svenska Transportarbetareförbundet gällande kollektivavtal för arbete vid Bilvårdsanläggningar skall följande särbestämmelser gälla:

## § 1 Anställningsbevis

Arbetsgivare skall utfärda anställningsbevis till bilvårdschef.

## § 2 Arbetstid

Bilvårdschefer ordinarie veckoarbetstid sammanfaller med den mellan parterna i kollektivavtalet stipulerade veckoarbetstiden.

## § 3 Lön

Personlig individuell lönesättning tillämpas. Den personliga lönen fastställs genom överenskommelse. Lägre lön än i kollektivavtalet angiven månadslön för tillämpbar befattning och premiebelopp per betald timme får inte fastställas.

I anställningsbevis anges lönen i kronor per kalendermånad. Därtill skall anges vilka lönekomponenter som ingår i den personliga lönen.

Från och med 1980-07-01 skall lönen ökas med minst det belopp som lönegrupp 472 erhåller.

## **§ 4 Ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid**

Vid fastställande av personlig lön och vid lönerevision skall hänsyn tas till den obekväma arbetstid som kan ingå i ordinarie arbetstid. När obtillägg ingår i personliga lönen skall detta anges i anställningsbeviset.

När obtillägg ej ingår i personliga lönen utgår ersättning enligt gällande kollektivavtal.

## **§ 5 Arbete på övertid**

### **Mom 1**

Då arbetsgivaren så beordrar är bilvårdschef skyldig att utföra arbete å övertid. Beordrad övertid regleras enligt avtalets bestämmelser.

### **Mom 2**

Som övertid räknas ej tid som åtgår för att utföra för bilvårdschefens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse och avslutningsarbeten.

### **Mom 3**

Vid kursverksamhet och representation utgår ej övertidsersättning. Restid räknas som arbetstid endast i den mån den faller inom klockslagen för den för befattningen gällande ordinarie arbetstidens förläggning.

### **Mom 4**

Överenskommelse kan träffas att övertidsarbete icke skall kompenseras enligt reglerna i denna paragraf. Sådan överenskommelse skall alltid anges i anställningsbevis.

Bilvårdschef som enligt överenskommelse icke erhåller övertidsersättning enligt avtalets regler, skall erhålla 3 semesterdagar per år utöver vad lag eller avtal berättigar till, dock högst 30 dagar.

### **Mom 5**

Inventering i egen bilvårdsanläggning anses ingå i bilvårdschefens normala arbetsuppgifter.

Stockholm den 17 juni 1980

Kooperationens Förhandlingsorganisation  
**Henry Ericsson**

Svenska Transportarbetareförbundet  
**Ingvar Åsén**

# Supplement – biluthyrare

Till gällande kollektivavtal mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Svenska Transportarbetareförbundet för personal som på heltid (100 %) sysselsätts med biluthyrning.

Supplementet gäller endast för biluthyrare där arbetstiden ej är schemalagd.

Där arbetstiden schemaläggs gäller kollektivavtalets bestämmelser fullt ut även för personal som sysselsätts med biluthyrning oavsett tjänstgöringsplats.

Med hänvisning till det mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Svenska Transportarbetareförbundet gällande kollektivavtal för arbete vid bilvårdsanläggningar skall följande särbestämmelser gälla för biluthyrare där arbetstiden ej är schemalagd.

## § 1 Anställningsbevis

Arbetsgivare skall utfärda anställningsbevis till biluthyrare enligt fastställt formulär.

## § 2 Arbetstid

Arbetstiden förläggs efter överenskommelse varvid hänsyn skall tas till verksamhetens krav.

Arbetstidsmättet per fyra veckor sammanfaller med den mellan parterna stipulerade arbetstiden, dock skall ordinarie arbetstid ej överstiga 165 timmar per kalendermånad.

Om möjligt skall varannan lördagsöndag vara arbetsfri.

Efter lokalt samråd kan överenskommelse om annan begränsningsperiod än fyra veckor träffas.

## § 3 Lön

### SUPPLEMENT – BILUTHYRARE

Datum	Utgående lön höjs med	Lägsta lön
1 december 2020	2,79 %	25 686 kr
1 maj 2022	1,99 %	26 197 kr

I anställningsbevis anges överenskommen lön. Därtill skall anges vilka lönekomponenter som ingår i den personliga lönen (t ex ob-tillägg).

## § 4 Ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid

Vid fastställande av den personliga lönen och vid lönerevision skall hänsyn tas till den obekväma arbetstid som kan ingå i ordinarie arbetstid.

## § 5 Arbeta på övertid

Biluthyrare som icke erhåller övertidsersättning enligt avtalets regler erhåller tre extra semesterdagar per år utöver vad lag eller avtal berättigar till.

# Arbetstidsavtal för arbetare

## KFO-TRANSPORT

Parternas överenskommelse om en principiell tillämpning av den gamla arbetstidslagen (1970:103) äger fortsatt giltighet i form av ett arbetstidsavtal enligt nedan.

## ÖVERENSKOMMELSENS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. Denna överenskommelse äger, med de inskränkningar som anges i punkt 2, tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetare utför arbete för arbetsgivares räkning.
2. Från överenskommelsens tillämpning undantages:
  - a. Arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden, att de ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat,
  - b. arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande 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.
3. Arbetsgivare, som är bunden av detta avtal får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

## ORDINARIE ARBETSTID OCH JOURTID

4. Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, raster ej inräknade.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållanden i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Vecka räknas från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

5. 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 härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses icke tid under vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

- Från de begränsningar som föreskrivs i punkterna 4 och 5 får avsteg göras genom lokal överenskommelse enligt gällande förhandlingsordning. Sådan överenskommelse skall godkännas av de centrala parterna.

## ÖVERTID

- I detta avtal förstås med övertid arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt punkterna 4 och 5.

Av 6 § i kollektivavtalet framgår närmare vad som förstås med ordinarie arbetstid samt övertid.

Vid beräkning av tillåten övertid enligt punkt 10 minskas den ordinarie arbetstiden i punkt 4 för varje infallande helgdag, som är arbetsfri och som ej är söndag, med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen i stället hade varit vardag.

- 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.
- Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, får övertid tas ut med högst 6 timmar i veckan eller, i fall som avses i punkt 4 andra stycket, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.
- När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av punkt 8 tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Har övertid, som avses i punkt 9, tagits ut skall den övertid som medges enligt detta stycke minskas med den sålunda uttagna tiden.

När synnerliga skäl föreligger, får efter lokal överenskommelse enligt gällande förhandlingsordning, medges ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår.

#### **ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING (TIDIGARE 4 KAPITLET ARBETSMILJÖLAGEN)**

11. Med rast avses i detta avtal avbrott i den dagliga arbetstiden, under vilket arbetstagare icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av rast skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Raster skall anordnas så, att arbetstagare ej utför arbete mer än 6 timmar i följd. Raster-  
nas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsför-  
hållandena.

Dessutom finns i gällande lagstiftning bestämmelser om rast vid utförande av vissa  
transporter.

12. Rast får utbytas 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.

#### *Anmärkning:*

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

13. Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster.

I den utsträckning som påkallas av arbetsförhållandena skall särskilda arbetspauser beredas  
arbetstagare. Sådana pausers längd och förläggning skall anges på förhand så noga  
som omständigheterna medger.

Pauser inräknas i arbetstiden.

14. Arbetstagare skall ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan  
klockan 24.00 – och klockan 05.00.

Avvikelse från första stycket får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, all-  
mänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå även nattetid eller  
annars bedrivs före klockan 05.00 eller efter klockan 24.00.

15. Arbetstagare skall beredas minst 24-timmars sammanhängande ledighet under varje  
period om sju dagar. Sådant veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av särskilt förhål-  
lande som ej har kunnat förutses.



Dessutom finns i gällande lagstiftning bestämmelser om veckovila vid utförande av vissa transporter.

16. Avvikelse från punkt 11 andra stycket, punkt 14 första stycket och punkt 15 första stycket får göras genom lokal överenskommelse enligt gällande förhandlingsordning. Sådan överenskommelse skall godkännas av de centrala parterna.

#### **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

17. Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid och övertid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.
18. Tillsyn över efterlevnaden av denna överenskommelse skall ske i enlighet med iakttagande av gällande förhandlingsordning i kollektivavtalet.

#### *Anmärkning:*

*För minderårig arbetstagare – under 18 år – finns särskilda regler i 5 kap arbetsmiljölagen samt i arbetarskyddsstyrelsens författningssamling AFS 1990:19.*

# Utdrag ur lag (1982:80) om anställningsskydd

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

### ANSTÄLLNINGSAVTALET INGÅNGET FÖRE DEN 1 JANUARI 1997

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

två månader vid fyllda 25 år

tre månader vid fyllda 30 år

fyra månader vid fyllda 35 år

fem månader vid fyllda 40 år

sex månader vid fyllda 45 år

### ANSTÄLLNINGSAVTALET INGÅNGET EFTER DEN 1 JANUARI 1997

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

OBS! MBLs regler om primär förhandlingskyldighet vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

# Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

## 1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

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

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

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

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

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

## 2 § Samråd och samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>1</sup>). Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

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

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

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

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

### **3 § Rehabilitering och arbetsanpassning**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **4 § Trafiksäkerhet**

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

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

## **5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor**

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

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

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

## **6 § Företagshälsovård**

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

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 företags-hälsovård.

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

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om företagshälsovård. Om skyddskommitté ej finns, skall – i förekommande fall – skyddsombud behandla frågorna.

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

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- uppföljning av de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd.
- rådgivning samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas

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

# Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

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

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

## **KOMPETENSKRAV**

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

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

Det är viktigt att parterna gemensamt arbetar för utbildningsfrågan. Särskilda problem finns för utbildning på mindre företag som saknar de resurser som de större aktörerna äger. Det är därför av vikt att särskilda insatser kommer till stånd för att skapa möjligheter för utbildningsinsatser även för dessa företag. Förutsättningarna för en relevant utbildning för medarbetarna måste utredas i samarbete med TYA. En sådan utbildning kan vara kopplad till vissa företag och det kan finnas en garanti om anställning efter färdig utbildning.

Utbildningen som skapas skall vara en allmänt hållen, grundläggande utbildning. Utbildningen kan vara kopplad till krav på viss anställningstid efter genomgången utbildning.

#### **KOMPETENSUTVECKLING I FÖRETAGET**

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund 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 upp till fyrtio timmar under femårsperioden.

Övriga ersättningar skall utges enligt gällande kollektivavtal.

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

#### **ALLMÄN ICKE YRKESANKNUTEN UTBILDNING**

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

#### **Avslutande kommentar:**

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







FREMIA  
Besöksadress:  
Klara Södra Kyrkogata 1  
Box 16355  
103 26 Stockholm  
[www.fremia.se](http://www.fremia.se)



