

Bilvårdsanläggningar

2023-05-01 – 2025-04-30

Bilvårdsanläggningar

LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MED MERA FÖR SERVICE-
OCH VERKSTADSPERSONAL MED FLERA VID BILVÅRDSANLÄGGNINGAR

2023-05-01 – 2025-04-30

Kollektivavtal tecknat mellan parterna:

Fremia

Transportarbetareförbundet

Avtalsnummer/id: 090



Fremia

Innehåll

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	8
§ 7 Avlöningsbestämmelser	10
§ 8 Semester	15
§ 9 Beklädnadsförmåner	19
§ 10 Sjuklön med mera	20
§ 11 Avtalsfästa försäkringar.....	23
§ 12 Permittering	23
§ 13 Ledighet och lön i samband med barns födelse med mera	23
§ 14 Permission.....	24
§ 15 Meningskiljaktigheter och stridsåtgärder.....	25
§ 16 Avtalets giltighetstid	26
Bilaga 1 – Löner.....	27
Bilaga 2 – Formel för beräkning av nettosemester i arbetspass.....	34
Bilaga 3 – Semestertillägg	35
Bilaga 4 – Supplement – bilvårdschefer	36
Bilaga 5 – Supplement – biluthyrare	38
Bilaga 6 – Arbetstidsavtal för arbetare.....	40
Bilaga 7 – Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen.....	44
Bilaga 8 – Avtal angående utbildning och utveckling i företagen.....	48

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 arbetstagaren. 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 okränkta.

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

Protokollsanteckning

Arbetsgivarparten har vid förhandlingar givit uttryck för den meningen, att arbetstagare skall vara ansluten till sin fackliga organisation.

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

Nyanställda arbetstagare ges rätt till 1 timmes facklig information på betald arbetstid, vilken skall förläggas inom ramen för ordinarie arbetstid så att övertid inte genereras.

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

§ 4 Ordningsregler

Mom 1

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

Mom 2

Arbetstagare 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren, 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 kollektivavtalsslutande lokala fackliga organisationen härom.

Sådant varsel skall lämnas till den person på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendemän med uppgift att mottaga sådant varsel, eller om sådan 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 arbetstagare i första hand erbjudas arbetsuppgifter framför arbetstagare 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 arbetstagaren 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 Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad

Anmälan om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad ska, för att vara gällande, göras skriftligen till arbetsgivaren. Blankett tillhandahålles av arbetsgivaren.

Mom 9 Bristande iakttagande av uppsägningstid

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

Mom 10 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 11 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 12 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 13 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 iaktas att ledighetsdagar utläggs så att arbetstagaren erhåller minst en ledighetsdag varje vecka.
2. Med ledighetsdag avses en sammanhängande ledighet om minst 24 timmar. Härvid gäller att arbetstagare, som deltar i treskiftsarbete på nattöppen bilvårdsanläggning, vid enstaka ledighetsdag skall vara fri från arbete 32 timmar i följd.

Anmärkning

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

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

Mom 4 Ordinarie arbetstidsförläggning – tjänstgöringslista

1. Arbetstiden skall förläggas så att bilvårdsanläggningens möjlighet att bedriva sin verksamhet utan störningar underlättas.
2. Arbetstiden skall förläggas enligt en av arbetsgivaren skriftligen och i samråd med arbetstagarna 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 arbetstagares 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 arbetstagare 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 arbetstagaren skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den för hen 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 och med 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 arbetstagare på hel- respektive deltid samt provanställda arbetstagare tillämpas månadslön.

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

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

Anmärkning

Deltidsanställd arbetstagare 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 arbetstagare, 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 arbetstagare, fyllda 18 år.

Lönegrupp 491, 493 minderåriga arbetstagare, fyllda 16 år.

2. De i tabellerna angivna lönerna benämns grundlöner.

Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag

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

Om en arbetstagare varaktigt övergår till ny befattning, tillämpas från övergångstillfället grundlönen enligt den nya befattningen. Har arbetstagaren 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 arbetstagare 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 arbetstagare 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 en tillsvidareanställd arbetstagare börjar eller slutar sin ställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per timme.

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

175

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 arbetstagare 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 deltidsanställda arbetstagare ska divisorna proportioneras i förhållande till arbetstagarens arbetstidsmätt.

5. Är arbetstagaren 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 deltidsanställd arbetstagare har utfört arbete utöver sitt ordinarie arbetstidsmätt utges ersättning för överskjutande timmar med

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 7 Tillägg för obekväm arbetstid

Vid beordrat arbete på s k obekväm arbetstid skall arbetstagare 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 himmelfärds 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 8 Traktamente

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

Mom 9 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, ob-tid 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. Arbetstagarna 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.

§ 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 (huvud-semester) 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 fyra veckorsperiod 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 överenskommit 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 arbetstagaren 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, ob-tillägg, 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 arbetstagaren 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

- 1 500 kr för semesteråret 1 december 2023
- 1 550 kr för semesteråret 1 maj 2024

För minderåriga skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- 1 105 kr för semesteråret 1 december 2023
- 1 141 kr för semesteråret 1 maj 2024

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 outtagen 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 arbetstagaren 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 arbetstagare 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 arbetstagaren förvaras och

vårdas med omsorg. När persedel första gången utlämnas till arbetstagare, skall denne lämna kvitto därpå. Vid utbyte av persedel skall den gamla återlämnas till arbetsgivaren.

- f) Smärre reparationer ombesörjs av arbetstagaren. Tvättning och övrig persedelvård ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.
- g) Vid tvättning av bilar skall stövlar tillhandahållas.
- h) 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 arbets-skada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

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

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsoförmågan 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 arbetstagare 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 arbetstagare 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 arbetstagaren 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 smittbärarpenning gäller följande:

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

§ 11 Avtalsfästa försäkringar

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

- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Arbetsgrupplivförsäkring (AGL)
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) för arbetare och tjänstemän
- Omställningsavtalet Fremia-LO (CIKO)
- Gemensam tjänstepension (GTP)
- Försäkring om föräldrapenningstillägg (FPT)

§ 12 Permittering

Arbetstagare kan inte permitteras.

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

Mom 1 Ledighet

Arbetstagare, som enligt reglerna i Föräldraledighetslagen (1995:584) har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, skall, om arbetstagaren önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren om detta i god tid, och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

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

Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 14 Permission

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

- 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 arbetstagaren besöka sjukvårdsinrättning vid högst tre tillfällen per kalenderår. Rör det sig om en arbetsrelaterad skada gäller inte begränsningen om högst tre tillfällen efter en remiss enligt ovan.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning alternativt nära anhörigs urnnedläggning. För den förrättning för vilken arbetstagaren inte beviljas permission skall arbetstagaren 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 sägs, enighet ej kunnat nås om lösandet av uppkommen tvist, skall denna, innan andra åtgärder vidtas, hänskjutas till Fackliga Kooperativa Förlikningsnämnden.

Mom 3

Arbetstagares 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 fr o m 1 maj 2023 fram till och med den 30 april 2025 och därefter med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2024 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2025.

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

Stockholm 22 juni 2023

Fremia

Transport

Jeanette Georgii-Gustafson

Anna Erixon

Bilaga 1 – Löner

Servicepersonal – löner 2023-05-01–2024-04-30

SERVICEPERSONAL, fyllda 18 år

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.

	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 kronor	Mertidsersättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Servicebiträde	Mindre än 2 år i yrket	411		24 792	141,67	148,99
			412	26 261	150,06	157,82
Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket	423		26 348	150,56	158,34
			424	27 363	156,36	164,44
	4 men ej 6 år i yrket	425		27 363	156,36	164,44
			426	28 376	162,15	170,53
	6 men ej 8 år i yrket	427		28 376	162,15	170,53
			428	29 388	167,93	176,61
1:e Bilvårdsman	Minst 8 år i yrket	429		28 970	165,54	174,10
			430	29 988	171,36	180,22
	2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbete	433		27 878	159,30	167,54
			434	28 882	165,04	173,57
	Lika närmast föregående men med 4 men ej 6 år i yrket	435		28 882	165,04	173,57
			436	29 901	170,86	179,69
Lika närmast föregående men med 6 men ej 8 år i yrket	437		29 901	170,86	179,69	
		438	30 902	176,58	185,71	
Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	439		30 394	173,68	182,66	
		440	31 395	179,40	188,67	

	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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
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		30 902	176,58	185,71
			462	31 903	182,30	191,72
	Lika närmast föregående, men med 6 men ej 8 år i yrket	463		31 903	182,30	191,72
			464	32 914	188,08	197,80
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	465		32 408	185,19	194,76
		466	33 413	190,93	200,80	

Verkstadspersonal – löner fr o m 2023-05-01–2024-04-30

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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Bilmekaniker	4 men ej 6 år i yrket	445		28 630	163,60	172,06
			446	29 635	169,34	178,09
	6 men ej 8 år i yrket	447		29 635	169,34	178,09
			448	30 641	175,09	184,14
	Minst 8 år i yrket	449		30 139	172,22	181,12
			450	31 159	178,05	187,25
1:e bilmekaniker	Lika närmast föregående och dessutom med självständigt ansvar för	457		31 010	177,20	186,36

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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Arbetande verkstadsförman	reparationshall, i förekommande fall med kontrollansvar för andras arbete		458	32 007	182,89	192,35
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	459	460	31 493 32 501	179,96 185,72	189,26 195,32
	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	33 515 34 516	191,51 197,24	201,41 207,43
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	473	474	34 009 35 013	194,34 200,07	204,38 210,41

Ungdomslöner 2023-05-01

		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor	Mertidserättning i kronor
Arbetstagare fyllda 16 men ej 17 år	491	16 084	91,91	96,66
Arbetstagare fyllda 17 men ej 18 år	493	18 994	108,53	114,15

Löner – tillägg

Fr o m
2023-05-01

Övertidstillägg

Enkelt	Kronor per timme	66,36
Dubbelt		132,72

Ob-tillägg

Enkelt	Kronor per timme	38,20
Dubbelt		76,40
Storhelgs-OB		114,61

Anmärkning

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

Servicepersonal – löner 2024-05-01–2025-04-30

SERVICEPERSONAL, fyllda 18 år

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.

	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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Servicebiträde	Mindre än 2 år i yrket	411		25 652	146,58	154,16
			412	27 155	155,17	163,19
Bilvårdsman	2 men ej 4 år i yrket	423		27 242	155,67	163,71
			424	28 292	161,67	170,02
	4 men ej 6 år i yrket	425		28 292	161,67	170,02
			426	29 339	167,65	176,32
	6 men ej 8 år i yrket	427		29 339	167,65	176,32
			428	30 385	173,63	182,60
1:e Bilvårdsman	Minst 8 år i yrket	429		29 950	171,14	179,99
			430	31 003	177,16	186,32
	2 men ej 4 år i yrket och dessutom med självständigt ansvar för butik, servicehall eller med kontrollansvar för andras arbete	433		28 823	164,70	173,22
			434	29 862	170,64	179,46
Lika närmast föregående men med 4 men ej 6 år i yrket	435		29 862	170,64	179,46	
		436	30 916	176,66	185,79	
Lika närmast föregående men med 6 men ej 8 år i yrket	437		30 916	176,66	185,79	
		438	31 950	182,57	192,01	
Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	439		31 425	179,57	188,85	
		440	32 461	185,49	195,08	

	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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
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		31 950	182,57	192,01
			462	32 986	188,49	198,23
	Lika närmast föregående, men med 6 men ej 8 år i yrket	463		32 986	188,49	198,23
			464	34 031	194,46	204,51
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	465		33 507	191,47	201,36
		466	34 547	197,41	207,61	

Verkstadspersonal – löner fr o m 2024-05-01–2025-04-30

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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Bilmekaniker	4 men ej 6 år i yrket	445		29 601	169,15	177,89
			446	30 639	175,08	184,13
	6 men ej 8 år i yrket	447		30 639	175,08	184,13
			448	31 680	181,03	190,38
Minst 8 år i yrket	449		450	31 161	178,06	187,27
				32 216	184,09	193,61
1:e bilmekaniker	Lika närmast föregående och dessutom med självständigt ansvar för reparationshall, i förekommande fall med	457		32 034	183,05	192,51
			458	33 063	188,93	198,70

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 kronor	Mertidserättning i kronor
		Under 1 år	1 år och mer			
Arbetande verkstadsförman	kontrollansvar för andras arbete					
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	459	460	32 533 33 574	185,90 191,85	198,70 201,76
	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	34 621 35 655	197,83 203,75	208,06 214,28
	Lika närmast föregående men med minst 8 år i yrket	473	474	35 132 36 168	200,75 206,68	211,13 217,36

Ungdomslöner

		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor	Mertidserättning i kronor
Arbetstagare fyllda 16 men ej 17 år	491	16 744	95,68	100,63
Arbetstagare fyllda 17 men ej 18 år	493	19 772	112,98	118,82

Löner – tillägg

Fr o m
2024-05-01

Övertidstillägg

Enkelt	Kronor per timme	68,55
Dubbelt		137,10

Ob-tillägg

Enkelt	Kronor per timme	39,46
Dubbelt		78,92
Storhelgs-OB		118,38

Anmärkning

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

Semesterlön	2023-05-01	2024-05-01
Lägsta semesterlön	1500	1550
Lägst semesterlön minderåriga	1105	1141

Bilaga 2 – 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:

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

$$\text{genomsnittlig passlängd (tim/dag)}$$

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.

Bilaga 3 – 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

Bilaga 4 – 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

Bilvårdschefs 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 ob-tillägg 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 bilvårdschefs 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 bilvårdschefs normala arbetsuppgifter.

Stockholm den 17 juni 1980

Henry Ericsson

Ingvar Åsén

Bilaga 5 – 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 maj 2023	4,1 %	27 271 kr
1 maj 2024	3,3 %	28 171 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 Arbete på övertid

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

Bilaga 6 – 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 tillämpningsområde

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.

6. 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

7. 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.

8. 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.
9. 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.
10. 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. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

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 arbetstagare 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, allmänhetens 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 förhållande 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. Sådant 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 föfattningssamling AFS 1990:19.

Bilaga 7 – 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 arbetstagarna finns Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling, information samt utbildning.

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

§ 2 Samråd och samverkan

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

¹ 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. Arbetstagarna 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 arbetstagarnas 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.

Arbetstagaren har ett ansvar i rehabiliteringsarbetet. Arbetstagaren skall lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren skall kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Arbetstagaren 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 arbetstagarna 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 arbetstagare, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, bör också utbildas. Viss arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga arbetstagare. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas arbetstagarnas 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
arbetstagare.

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

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

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

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

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

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

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

Bilaga 8 – 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 bl a stärka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Utvecklingen inom området ställer krav på arbetstagarna såväl med avseende på ny kompetens på olika områden som på ansvar för att delta i utvecklingen. Arbetstagarna 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 arbetstagarna 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 arbetstagare 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 

fremia.se