

KOLLEKTIVAVTAL

Bilvårdspersonal anställda vid biluthyrningsföretag

2023-2025

Giltighetstid: 2023-07-01-2025-06-30

✚ | Tjänsteföretagen



Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	5
§ 2	Arbetets ledning och fördelning.....	5
§ 3	Anställningsform m m	5
§ 4	Ordningsföreskrifter m m	6
§ 5	Arbetstid.....	7
§ 6	Avlöningsbestämmelser	9
§ 7	Premielön	13
§ 8	Traktaments- och reseersättning	13
§ 9	Semester	13
§ 10	Sjukdom, olycksfall och arbetsskada	17
§ 11	Föräldraledighet	20
§ 12	Permission	20
§ 13	Personalförsäkringar.....	21
§ 14	Anställnings upphörande	21
§ 15	Skadeansvar	22
§ 16	Förhandlingsordning	22
§ 17	Avtalets Giltighetstid	24
Bilaga 1	Semester vid pass/skiftstjänstgöring.....	25
Bilaga 2	Arbetstidsavtal.....	26
Bilaga 3	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen.....	31
Bilaga 4	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen	33

§ 1 Avtalets omfattning

Detta kollektivavtal gäller för bilvårdspersonal anställda inom biluthyrningsföretag.

Avtalet träder i kraft med verkan från den första i månaden efter den då någondera part gjort skriftlig framställan.

Avtalet får inte tas till intäkt för reduktion av anställds hittills åtnjutna förmåner i fråga om löner och semester.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lagar och författningar och detta avtals bestämmelser har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och uppsäga arbetstagare samt att anställa arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller inte.

Föreningsrätten ska av alla parter lämnas okränkta.

Arbetsgivaren kan utan att kränka föreningsrätten begära att en arbetsledare inte ska tillhöra samma fackliga organisation som arbetarna.

§ 3 Anställningsform m m

Anställning gäller tillsvidare om inte avtal för viss tid träffats med arbetstagaren enligt nedan.

Mom 1 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas enligt Lagen om anställningsskydd. Om arbetstagaren varit frånvarande under provperioden kan provanställningen efter överenskommelse med den anställde förlängas i motsvarande tid.

Mom 2 Anställning för viss tid

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning får träffas enligt följande:

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat (avbryts vikariat som varar längre tid än en månad ska en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla)
3. för säsongsarbete
4. när arbetstagaren fyllt 67 år
5. vid behov av extra arbetskraft (den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för denna anställningsform).

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren ska i samband med att anställningsavtal träffas för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta ska ske genom skriftligt anställningsbevis som fastställts av avtalsparterna. I anställningsbeviset ska också anges arbetstidens längd per vecka. Arbetsgivaren är skyldig att på begäran sända kopia av upprättat anställningsbevis till den lokala fackföreningen.

§ 4 Ordningsföreskrifter m m

Mom 1 Ordningsföreskrifter

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

Arbetstagare är skyldig att följa utfärdade allmänna såväl som särskilt fastställda föreskrifter, som inte står i strid mot detta avtal.

Mom 2 Läkarintyg vid anställning

För erhållande av anställning erfordras, om arbetsgivaren begär det, intyg från anvisad läkare. Sådant intyg bekostas av arbetsgivaren.

Mom 3 Beklädnadsförmåner

Arbetsgivaren tillhandahåller överdragskläder samt, vid manuell tvättning av bilar, gummistövlar.

§ 5 Arbetstid

Utöver denna paragraf gäller arbetstidsavtalet, se bilaga 2.

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får högst utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om deltidсанställning.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Beräknad på 4-veckorsperiod får arbetsgivaren förlägga den ordinarie arbetstiden till i genomsnitt.

- a) 40 timmar per helgfri vecka = måndag - fredag
eller
- b) 38 timmar 15 minuter per arbetsvecka = måndag-söndag (gäller personal med arbete enligt schema, som omfattar även lördagar, söndagar, helgdagar och helgdagsaftnar).

Om arbetstiden förläggs enligt alternativ a) det vill säga 40 timmar per helgfri vecka måndag-fredag, ska i en vecka då helgdag infaller måndag-fredag den schemalagda ordinarie arbetstiden kvarstå oförändrad för de övriga dagarna.

Lokal överenskommelse får träffas om avvikelse från ovanstående.
Den dagliga arbetstiden får uppgå till 12 timmar.

Anmärkning

Individuell avräkning av arbetstiden görs inte i samband med att arbetstagare slutar eller nyanställs respektive har semester.

Mom 3 Ledighetsdagar

Per 4-veckorsperiod ska arbetstagare erhålla minst 8 ledighetsdagar varav 2 förläggs sammanhängande över en lördag-söndag. Dessutom ska iakttas att ledighetsdagarna förläggs så att arbetstagaren erhåller minst 1 ledighetsdag varje vecka.

Med ledighetsdag avses kalenderdygn (kl 00.00-24.00). Härvid gäller att arbetstagare som deltar i 3-skiftsarbete på nattöppen station, vid enstaka ledighetsdag ska vara fri från arbete 32 timmar i följd.

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

Infaller ledighetsdag under en sjukdomsperiod eller under semester berättigar detta inte till en annan ledighetsdag istället.

Mom 4 Förläggning av ordinarie arbetstid - schema

Arbetstiden ska förläggas så att stationens möjlighet att bedriva sin verksamhet utan störningar underlättas.

Arbetstiden ska förläggas enligt ett av arbetsgivaren skriftligen och i samråd med förtroendemannen eller de anställda upprättat schema. Schemat ska finnas tillgängligt på arbetsplatsen, så att den som berörs kan ta del av det.

Schemat ska avse minst 4 veckor och tillkännages minst 5 dagar före dess ikraftträdande.

Vid upprättande av schema ska eftersträvas att anställds arbetstid förläggs i en följd.

Mom 5 Övertid

På arbetsgivarens begäran utförs arbete på annan tid än den för arbetstagaren gällande ordinarie arbetstiden. Detta i den mån det inte strider mot gällande lag eller att arbetstagaren anmält förhinder, som kan godkännas av arbetsgivaren.

§ 6 Avlöningsbestämmelser

Mom 1 Löneformer

För tillsvidareanställda tillämpas månadslön.

För visstidsanställda samt anställda med varierande arbetstid tillämpas i regel timlön.

Mom 2 Lönebelopp

Nya lönebelopp fr o m 2023-07-01

Befattning			Månadslön	Timlön
Bilvårdare	ingångslön		25 190 kr	143,94 kr
Bilvårdare	över	1 år	26 669 kr	152,40 kr
Bilvårdare	över	2 år	27 350 kr	156,29 kr
Bilvårdare	över	4 år	28 101 kr	160,58 kr
Bilvårdare	över	6 år	28 773 kr	164,42 kr
Bilvårdare	över	8 år	29 444 kr	168,25 kr
Förman			30 225 kr	172,72 kr
Mekaniker	under	6 år	28 962 kr	165,50 kr
Mekaniker	över	6 år	29 612 kr	169,21 kr
Mekaniker	över	8 år	30 271 kr	172,98 kr
Chaufförer			29 612 kr	169,21 kr

Skiftledartillägg

Vid tjänstgöring som skiftledare utgår ett lönetillägg fr o m 2023-07-01 om 968 kr/månad.

Utgående löner

Utgående löner ökas fr o m 2023-07-01 med 4,1 procent.

Nya lönebelopp fr o m 2024-07-01

Befattning			Månadslön	Timlön
Bilvårdare	ingångslön		26 021 kr	148,69 kr
Bilvårdare	över	1 år	27 549 kr	157,43 kr
Bilvårdare	över	2 år	28 253 kr	161,44 kr
Bilvårdare	över	4 år	29 028 kr	165,87 kr
Bilvårdare	över	6 år	29 723 kr	169,84 kr
Bilvårdare	över	8 år	30 415 kr	173,80 kr
Förman			31 223 kr	178,42 kr
Mekaniker	under	6 år	29 917 kr	170,96 kr
Mekaniker	över	6 år	30 589 kr	174,80 kr
Mekaniker	över	8 år	31 270 kr	178,69 kr
Chaufförer			30 589 kr	174,80 kr

Skiftledartillägg

Vid tjänstgöring som skiftledare utgår ett lönetillägg fr o m 2024-07-01 om 1 000 kr/månad.

Utgående löner

Utgående löner ökas fr o m 2024-07-01 med 3,3 procent.

För dem som är berättigade till uppflyttning i ny högre lönegrupp höjs lönen först med höjningsbeloppet för den gamla lönegruppen. Därefter höjs lönen ytterligare för att den nya lönen ska uppgå till den i den nya högre lönegruppen.

Mom 3 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag

Om en anställd varaktigt övergår till ny befattning, tillämpas från övergångstillfället lönen enligt den nya befattningen.

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

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

Lön och lönetillägg beräknas per påbörjad tiondels timme (6 minutersperiod) och betalas med 1/10 av ersättningen för full timme. Vid löneavdrag tillämpas regeln på motsvarande sätt.

Mom 4 Övertidskompensation

Vid beordrat arbete på övertid utges övertidskompensation antingen i form av pengar eller, om arbetet så medger och efter överenskommelse, i form av ledighet.

Deltidsanställd arbetstagare som arbetar utöver fastställd arbetstid avlönas för överskjutande tid med timlön. För deltidanställd räknas som övertid, berättigande till övertidstillägg, arbete först utöver det arbetstidsmått som gäller för motsvarande kategori heltidsanställd.

1) Övertidskompensation i form av pengar

Ersättningen utgörs av timlön (månadslön dividerad med 175) samt övertidstillägg enligt nedanstående:

	2023-07-01	2024-07-01
Vardagar	70,09 kr/tim	72,40 kr/tim
Sön- och helgdagar samt arbetsfria vardagar (kl 00.00 – 24.00)	142,30 kr/tim	147,00 kr/tim

2) Övertidskompensation i form av ledighet

För varje övertidstimme utförd på lördagar, helgdagsaftnar, söndagar och helgdagar samt på för den enskilde arbetsfria vardagar 2 tim

För varje övertidstimme i övriga fall 1,5 tim

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

Mom 5 Tillägg för obekväm arbetstid

	2023-07-01	2024-07-01
Måndag – fredag kl 00.00 – 07.00 och kl 19.00 – 24.00	38,45 kr/tim	39,72 kr/tim
Lör- och söndag kl 00.00 – 24.00 samt måndag kl 00.00 – 06.00 dag efter söndag	76,63 kr/tim	79,16 kr/tim
Nyårsdagen, Trettondag jul, Långfredagen, Påskafton, Påskdagen, Annandag påsk, Första maj, Kristi Himmelfärdsdag, Pingstafton, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla helgons dag, Julafton, Juldagen och Annandag jul samt Nyårsafton kl 00.00-24.00, samt 00.00-06.00 dag efter helgdag.	114,75 kr/tim	118,54 kr/tim

Mom 6 Utbetalning av lön

Lön utbetalas senast den 26:e i respektive kalendermånad.

Till personal som är visstidsanställd utbetalas lönen vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter intjänandemånaden.

Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av tillägg samt premielön görs vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den till vilken dessa hör.

De anställda ska erhålla tillfredsställande redovisning för hur lönen beräknats.

Till arbetstagare som avlönas med timlön samt månadsavlönade arbetstagare som börjat eller slutat sin anställning under månaden har arbetsgivare rätt att betala ett a-contobelopp i slutet av intjänandemånaden för reglering påföljande månad.

§ 7 Premielön

Bestämmelser om rörligt lönesystem kan efter överenskommelse införas vid de företag där förutsättningar föreligger.

§ 8 Traktaments- och reseersättning

Arbetsplatsparterna kan, med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning, träffa överenskommelse om ersättning för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten.

Syftet med sådan överenskommelse är att i traktamentshänseende jämställa olika grupper av anställda inom företaget.

Träffas inte överenskommelse gäller följande:

Vid av arbetsgivaren beordrad resa utom hemorten, då övernattning måste ske (tjänsteresa), utges traktamente enligt vid varje tillfälle gällande Skatteverkets högsta skattefria belopp.

§ 9 Semester

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 1-9 nedan.

Mom 1 Förhandlingsskyldighet vid semesterförläggning

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar ska vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning.

Mom 2 Beräkning vid pass/skiftstjänstgöring

Semesterledighet uttrycks i arbetspass istället för semesterdagar vid pass/skiftstjänstgöring utan semesteruppehåll. Är antalet schemalagda ledighetsdagar per 4-veckorsperiod enligt schemat 8 blir semesterledigheten 24 pass och vid 10, 23 pass.

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

Anmärkning

Nettoarbetspassen ovan är uträknade med hjälp av överenskommen formel, se bilaga 1.

Mom 3 Sparad semester

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

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

Sparade semesterdagar ska tas ut i den tidsföljd som de sparas.

Mom 4 Visstidsanställning kortare än 3 månader

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

Mom 5 Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt mom 6 nedan. I lönesumman ska ingå all ersättning under intjänandeåret med följande undantag:

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

Garantibeloppet för perioden

2023-07-01 – 2024-06-30 ska uppgå till lägst 1 505 kr per dag.

2024-07-01 – 2025-06-30 ska uppgå till lägst 1 555 kr per dag.

Anmärkning

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

I samband med semesterledighet görs tjänstledighetsavdrag på lönen enligt gällande principer. Avser semesterledigheten betald semester utbetalas samtidigt den på semesterledigheten belöpande semesterlönen.

Semesterlön för sådan arbetstagare som avlönas med timlön utbetalas som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret, oavsett när motsvarande semesterledighet erhålles.

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

Mom 6 Semesterlönegrundande frånvaro

För varje hel dag (helt arbetspass) under intjänandeåren under avtalsperioden som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande, ska till den lönesumma, som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt mom 5 ovan läggas:

1 505 kr per frånvarodag fr o m 2023-07-01.

1 555 kr per frånvarodag fr o m 2024-07-01.

För deltidsanställd gäller att dagsbeloppet fastställs genom omräkning i samma proportion som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.

För halvt sjukskrivna, vars sammanlagda perioder av sådan sjukskrivning under ett intjänandeår överstiger 30 kalenderdagar, ska frånvarotiden därutöver beräknas som semesterlönegrundande i enlighet med vad som gäller för deltidsanställda i andra stycket i detta moment.

Anmärkning

Frånvaro utan lön del av dag föranleder inte något separat tillägg till den semesterlönegrundande summan. Hänsyn härtill har tagits vid fastställande av tilläggsbeloppet för hel dag, som sålunda uppräknats av detta skäl.

Mom 7 Semesterlön för sparade semesterdagar

Arbetstagaren har rätt till samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.

Arbetstagaren kan ha haft en annan sysselsättningsgrad 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. Om skillnaden i sysselsättningsgrad uppgår till minst 25 % ska semesterlönen för de sparade dagarna beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

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

Mom 8 Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 5, 6 och 7 och ska betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande ska den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Mom 9 Lokala överenskommelser

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

§ 10 Sjukdom, olycksfall och arbetsskada

Mom 1 Sjukdom

Ersättning vid sjukdom, olycksfall mm utges enligt lag samt i förekommande fall enligt i § 13 i detta avtal nämnda personalförsäkringar.

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 ska han/hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han/hon så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han/hon beräknar kunna återgå till 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 ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § första stycket SjLL).

För det fall arbetsskada föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar fr o m insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring utges ersättning för inkomstförlust från TFA och inte från arbetsgivaren.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

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

Om arbetsgivaren så begär ska arbetstagaren styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Sådant intyg bekostas av arbetsgivaren.

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

Sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod

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

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	för sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karenavdrag) i sjukperioden
--	---

respektive

$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden
---	---

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid med 80 procent av den OB-ersättning och premielön som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkning:

För intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Sjukdom fr o m 15 kalenderdagar per sjukperiod

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

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

Mom 5 Återinsjuknande m m

Om en ny sjukperiod börjat 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 intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början haft tio tillfällen med karensavdrag enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs med sammanlagt högst 20 procent inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får vara högst tio.

För en arbetstagare som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren ska 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 6 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från sig 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 med

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

för frånvaro t o m 14:e
kalenderdagen

§ 11 Föräldraledighet

Denna paragraf upphörde att gälla från och med den 1 januari 2014 då försäkringen om föräldrapenningtillägg (FPT) började att gälla efter överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO. Se § 13.

§ 12 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 alternativt urnsättning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Under tid då arbetare som arbetar del av dag och därefter måste lämna.
- Arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning alternativt nära anhörigs urnsättning. 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, mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas jämväl den som lever tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).

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

§ 13 Personalförsäkringar

Företagen ska hos FORA Försäkringscentral AB teckna och vidmakthålla AFA-försäkringar, d v s

- * försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- * avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- * trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
- * tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- * avtalspension SAF-LO
- * föräldrapenningtillägg (FPT)

enligt av SAF, LO och PTK träffade överenskommelser om dessa försäkringar.

Arbetsgivaren ska erlägga avgift till Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL. Parterna ska tillämpa de bestämmelser om avgiften som överenskommes av SAF-LO.

§ 14 Anställnings upphörande

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande:

Uppsägning från arbetstagarens sida

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Upp till två år	1 månad
Fr o m två år till 4 år	2 månader
Fr o m fyra år till 6 år	3 månader
Fr o m sex år till 8 år	4 månader
Fr o m åtta år till 10 år	5 månader
Fr o m tio år	6 månader

Anmärkning

För anställning som ingått före den 1 januari 1997 gäller 11 § LAS i dess äldre lydelse.

Arbetstagare har vid anställningens upphörande rätt att erhålla tjänstgöringsintyg, som anger anställningens art och omfattning samt arbetsgivareintyg avsett för arbetslöshetskassa. Har anställningen varat minst sex månader har den anställde rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, vilket förutom ovanstående även kan, om den anställde så begär, innehålla vitsord beträffande det sätt på vilken han utfört sitt arbete.

§ 15 Skadeansvar

För skador, som förorsakas av den anställde gäller skadeståndslagen.

§ 16 Förhandlingsordning

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat. Om parterna inte enas om annat ska framställningen vara skriftlig och ange den fråga, om vilken förhandling påkallats.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Rätt att ta del av handlingar

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

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Rättstvist enligt lagen om anställningsskydd

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning.

Förhandling i frågor som rör ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ska bedrivas skyndsamt. Central förhandling ska, oaktat bestämmelserna i lagen om anställningsskydd respektive medbestämmandelagen, om parterna inte enats om annat, komma till stånd inom en månad efter att lokal förhandling avslutats. Talan hos arbetsdomstolen i fall som avses i detta stycke ska väckas inom två veckor efter det central förhandling avslutats.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

§ 17 Avtalets Giltighetstid

Mom 1 Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 juli 2023 till och med den 30 juni 2025, och förlängs därefter ett år i sänder, såvida inte skriftlig uppsägning från någondera parten sker senast två månader före tiden för avtalets utlöpande. Om inte nytt avtal har träffats vid giltighetstidens utgång förlängs avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Stockholm 2023-07-06

Almega
Tjänsteföretagen
Joakim Josefsson

Svenska Transportarbetareförbundet
Magnus Thelander

Semester vid pass/skiftstjänstgöring

Vid pass/skiftstjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semester infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. I sådana fall uttrycks semesterledigheten i arbetspass istället för semesterdagar.

Omräkningen till arbetspass ska ske enligt följande formel:

$$\frac{\text{Antalet semesterdagar}}{5} \times \frac{\text{ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt}}{\text{passlängd i genomsnitt (tim/dag)}}$$

(antalet semesterveckor enligt SemL)

Vid brutet passtal ska utjämning ske till närmast högre hela tal.

Exempel

Antal semesterdagar att lägga ut	25 dgr
Ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt	32 tim
Passlängd i genomsnitt	8 tim

$$\frac{25}{5} \times \frac{32}{8} = 20 \quad 20 \text{ semesterpass}$$

Arbetstidsavtal

Avtalets tillämpningsområde

- § 1 Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.
- § 2 Detta avtal, äger med de inskränkningar som anges i 3 §, tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetare utför arbete för arbetsgivarens räkning.
- § 3 Från avtalets tillämpning undantas:
- a. arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat,
 - b. arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande 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
- § 4 Arbetsgivare, som är bunden av detta avtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

Ordinarie arbetstid och jourtid

- § 5 Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, raster ej inräknade.
- När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.
- Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

- § 6 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 här för med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.
- § 7 Från de begränsningar som föreskrivs i 5 och 6 §§ får avsteg göras genom lokal överenskommelse enligt gällande förhandlingsordning. Sådan överenskommelse ska godkännas av de centrala parterna.

Övertid

- § 8 I detta avtal förstås med övertid arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt 5 och 6 §§. Av 5 § Bilvårdsavtalet framgår närmare vad som förstås med ordinarie arbetstid.
- § 9 Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej har 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.
- § 10 Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten ska kunna fortgå utan hinder, får övertid tagas ut med högst 6 timmar i veckan eller, i fall som avses i § 5 andra stycket, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.
- § 11 **A) Allmän övertid**
När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 9 och 10 §§ tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 200 timmar under ett kalenderår.
- Vid beräkning av övertid ska ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

B) Extra övertid

När synnerliga skäl föreligger, får efter lokal överenskommelse, uttag av ytterligare 150 timmar medges under ett kalenderår.

Fullgjord övertid som ersatts genom kompensationsledighet får återföras till övertidsramen på 200 timmar.

Sammanlagd arbetstid

§ 12 Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 4 månader.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt denna paragraf ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden ska vara 12 månader. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Arbetstidens förläggning

Rast

§ 13 Med rast avses i detta avtal avbrott i den dagliga arbetstiden, under vilken arbetstagare inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av rast ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Raster ska anordnas så, att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Avvikelse från 13 § 2 st får göras genom lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Måltidsuppehåll

§ 14 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 inte har kunnat förutses. Sådana måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

Paus

§ 15 Arbete ska anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster.

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

Vila

Dygnsvila

§ 16 Arbetstagare ska beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmars period. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

Nattvila

§ 17 Arbetstagare ska ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan 24.00 och 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 24.00.

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

Arbetstiden för nattarbete får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 4 månader.

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

Veckovila

§ 18 Arbetstagare ska beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila ska så vitt möjligt förläggas till veckoslut.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl motiverar det får en veckovila om minst 24 timmar tillämpas.

Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av särskilt förhållande som inte har kunnat förutses.

§ 19 Avvikelse från 17 § 1 stycket, samt 18 § 1 och 2 stycket får göras genom lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

Allmänna bestämmelser

§ 20 Arbetsgivare ska 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.

§ 21 Tillsyn över efterlevnaden av denna överenskommelse ska ske i enlighet med iakttagande av gällande förhandlingsordning i Bilvårdsavtalet.

Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Parternas målsättning med denna rekommendation är att den ska 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 ska 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 ska bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹). Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

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

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

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 ska se till att en rehabiliteringsutredning görs.

Arbetsgivaren ska 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 ska 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 ska lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Den anställde ska 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 ska erfarenheterna spridas inom företaget.

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

Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

Det ställs idag höga krav på medarbetarna i branschens företag. Utvecklingen inom branschen har gjort att kravet 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 bland annat stärka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen. Utvecklingen inom området ställer krav på den anställda såväl med avseende på ny kompetens på lika 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.

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.

Kompetensutveckling

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

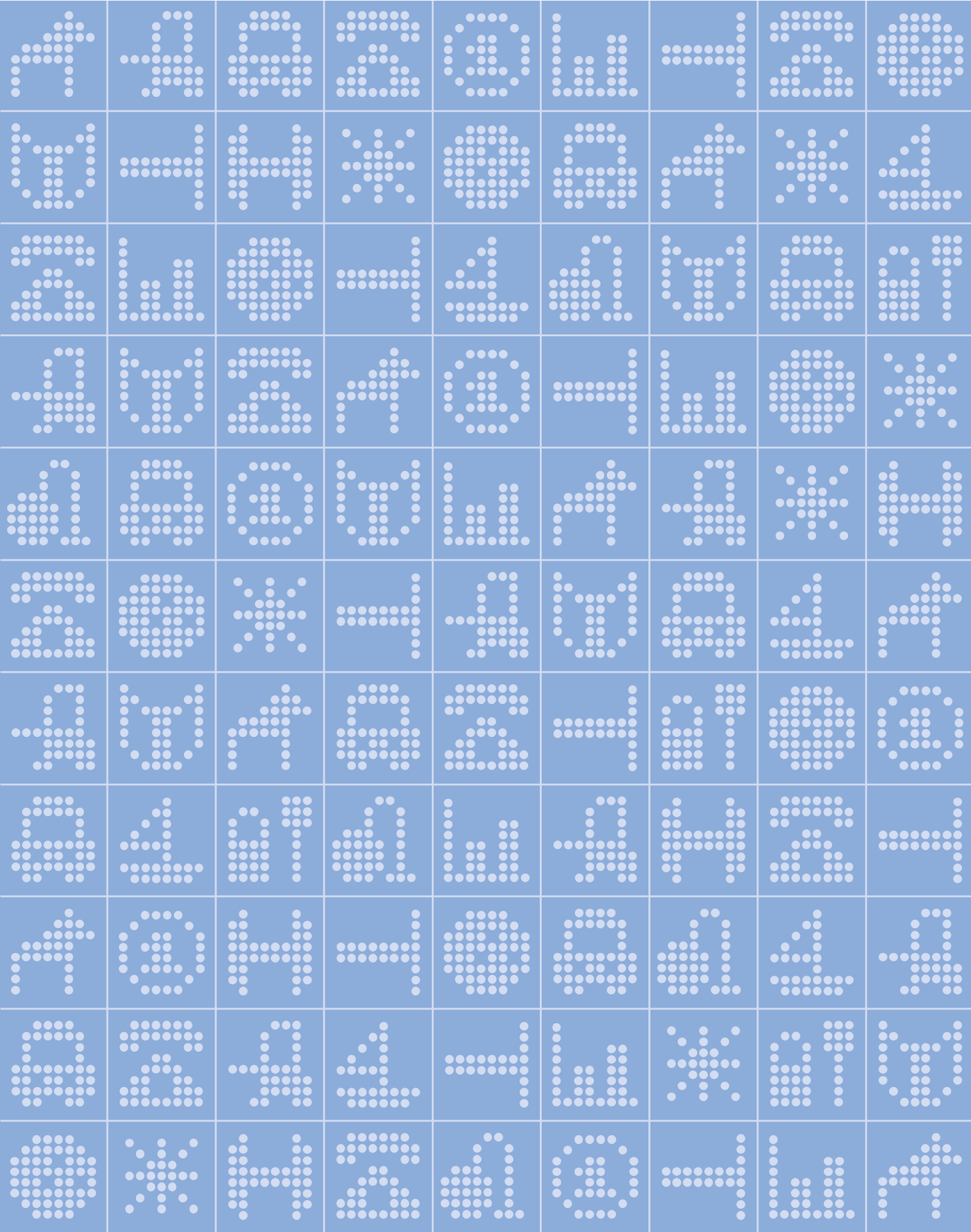
Företaget ska erbjuda varje enskild arbetstagare kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Med kompetensutveckling avses här utbildningsinsatser externt eller inom företaget, oavsett om de följer av lag eller inte.

Utbildning som enligt företagets bedömning är nödvändig för arbetsuppgifterna ska ske på betald arbetstid. Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Införs lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska 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.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6526 2307

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

