

## ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF)

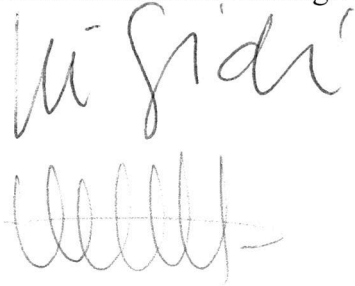
och

Unionen

1. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 prolongera senast gällande avtal om allmänna villkor, med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga A.
2. Parterna enas om att för tiden från den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 sluta avtal om löner i enlighet med bilaga B. Tekniska anvisningar, se bilaga C.
3. Parterna enas om att ändra vissa krontal för säljare enligt bilaga D.
4. Ändringar enligt bilaga A, B, C och D träder i kraft, där ej annat särskilt anges, från och med den avlöningsperiod som innehåller den 1 maj 2023.
5. Parterna enas om att prolongera avtalet om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän.
6. Kompletterande regler avseende ersättning för övertidsarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel, se bilaga E.
7. Avsättning till deltidspension, se bilaga F.
8. Denna överenskommelse gäller för tiden från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025. Om överenskommelsen inte sagts upp tre månader före giltighetstidens utgång prolongeras den för ett år åt gången.

Stockholm den 28 april 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund



Unionen



## Ändringar och tillägg i avtalet om allmänna villkor

(kursiv text är ny)

### § 6 Mom 3 Övertidskompensationens storlek

#### Mom 3:1

Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller – om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänstemannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget – i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samrådet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas.

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår skall, *om inte överenskommelse om annat träffas med tjänstemannen*, den tid som överstiger 40 timmar ersättas genom kontant betalning.

Om en tjänstemans kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 30 april påföljande kalenderår äger arbetsgivaren rätt att ersätta tiden genom kontant betalning.

**Löner m.m.****1. LÖNEPRINCIPER**

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen satts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen. Det leder till sakligt väl motiverade löneskillnader. Transparens gentemot facklig motpart avseende de löneprinciper företaget använder vid lönesättningen ska tillämpas.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre tjänstemän.

Samma värderingar och tillämpning beträffande ovanstående principer skall gälla för samtliga arbetstagare. Framgår det vid lönekartläggning att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer skall dessa elimineras.

Anställd som är eller har varit tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets löneprinciper samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

**2. LÖNEHÖJNING 2023-05-01 OCH 2024-05-01****Allmän pott för lokala förhandlingar**

Den 1 maj 2023 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,9 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2023, såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.

Den 1 maj 2024 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,1 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen per den 30 april 2024 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas, se nedan under lokal lönebildning.



Vid lönesättningen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

Lönepotterna skall fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och grundas på systematisk och motiverad bedömning.

### **Förstärkt löneprocess**

Vid det årliga målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras.

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerrevision i enlighet med de löneprinciper som parterna angivit i detta avtal. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen.

Lönesamtal hålls årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. En lönesättande chef med mandat underlättar den lokala lönesättningen och säkerställer kvalitén i dialogen.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars.

- Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som får ingen löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

- För dessa medlemmar ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.

- De lokala parterna ska samråda om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerrevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

För att samma medlem två år i rad ska få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmar vid företaget krävs lokal överenskommelse.

### **Anmärkning**

1. I företag utan klubb kan tjänstemän som upplever att arbetsgivaren inte följt den förstärkta löneprocessen ovan begära ett särskilt samtal med lönesättande chef. Ifall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid dessa samtal har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.

MS  
MS

2. Vad som avses med en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars avgörs vid oenighet slutligt av de centrala parterna.
3. Mål- och lönesamtal kan hållas vid samma tillfälle.

### Provisioner

Provisioner som bestämts till ett fast kronantal per såld enhet ökas med 1,6 procent per den 1 maj 2023 och med 1,3 procent per den 1 maj 2024.

### 3. LÄGSTA LÖN 2023-05-01 RESPEKTIVE 2024-05-01

Efter lönehöjningen 2023-05-01 respektive 2024-05-01 skall månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år uppgå till lägst följande belopp:

- Tjänsteman med mindre än ett års sammanhängande anställning: 20 417 kr respektive 21 050 kr.
- Tjänsteman med mer än ett års sammanhängande anställning: 21 768 kr respektive 22 443 kr.

För säljare gäller att aktuell totallön en enskild månad inte får understiga lägsta månadslönebeloppen i avtalet. Beträffande personbilssäljare gäller i övrigt alltjämt överenskommelsen från den 8 mars 1988 om Garantilön för personbilssäljare.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

### Introduktionslön

De lokala parterna bör överenskomma om introduktionslön för nyanställda som vid tillträdet inte har fyllt 21 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen för sådan tjänsteman skall under de första 12 månaderna av anställningen uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år.

### Praktikantlön

Lönen för praktikant som fyllt 18 år skall lägst uppgå till 75 % av gällande löneavtals lägsta lön för tjänstemän.

### Timplön – avtalsbilaga M

Lägsta lön för tjänsteman som fyllt 18 år skall uppgå till 122 kr fr.om. 1 maj 2023 respektive 126 kr fr.o.m. 1 maj 2024.

## 4. FÖRHANDLINGSORDNING

### Lokal förhandling

Om tjänstemannaklubben, representant för tjänstemännen vid företaget eller Unionens regionkontor så begär skall lokal förhandling ske om tillämpningen av detta avtal.

Lokal förhandling ska påkallas senast den 1 juni 2023 avseende det första avtalsåret respektive senast den 1 juni 2024 avseende det andra avtalsåret, såvida inte de lokala parterna enas om annat.

MS  
LS  
6/11



**Central förhandling**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

**Lönenämnd**

Kan vid central förhandling enighet inte uppnås, kan endera parten påkalla prövning av frågan i Lönenämnden MAF - Unionen.

Lönenämnden består av två representanter för MAF och två representanter för Unionen. En av representanterna för MAF skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

**5. LOKAL LÖNEBILDNING****Inledning**

Vid de företag där de lokala parterna blir överens kan en lokal löneprocess användas. Denna gäller då istället för de regler som anges i p 1-4 ovan.

Den lokala löneprocessen innebär följande:

Lönebildningen ska ske lokalt i företagen.

Lönesättningen skall ske enligt samma principer som anges i p 1.

Lön sätts genom en löpande process där mål- och lönedialoger hålls mellan lönesättande chef och respektive tjänsteman. Tjänsteman som inte blir överens om ny lön med sin närmaste chef har rätt att begära stöd av sin lokala företrädare.

För tjänsteman som haft ingen eller en ringa löneutveckling ska en åtgärdsplan gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra utvecklingsinsatser. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision.

**Förhandlingsordning för lokal lönebildning**

Senast den 15 maj 2023 respektive den 15 maj 2024 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.

Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart

- informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
- gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.

De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.

Om de lokala parterna senast den 15 juni respektive år inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall istället p 1-4 tillämpas.

MAF  
S M

**Tekniska anvisningar****1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING****a) Löneavtalets tillämpningsområde**

Löneavtalet gäller endast Unionens medlemmar i MAFs medlemsföretag.

Avtalet för respektive avtalsår omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast 2023-04-30 respektive senast 2024-04-30.

**b) Undantag**

Avtalet gäller ej för tjänsteman som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter att ha uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd
- är tjänstledig under minst tre månader räknat från 2023-04-30 respektive från 2024-04-30, av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

**c) Nyanställda tjänstemän**

Om företaget och tjänsteman tidigast åtta månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

**d) Redan genomförd lönerevision**

Har i avvaktan på 2023 respektive 2024 års löneavtal lönehöjningar utgetts skall detta beaktas om ej de lokala parterna överenskommit om annat.

**e) Kontraktslön**

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

**f) Tjänstemän som slutat**

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

DNV  
S. L. H.

Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna avbrytas och istället p 1-4 tillämpas.

Det är arbetsgivaren och Unionens klubb som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, lönerevisionsdatum och löneutrymme. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om parterna inte kan enas om den individuella fördelningen fastställs ny lön i de delar oenighet föreligger enligt arbetsgivarens förslag. Unionen har rätt att vid sådan oenighet avbryta förhandlingarna och i stället ska p 1-4 tillämpas.

### **Utvärdering**

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

SW  
MS



#### 4 VISSA PENSIONSFRÅGOR

##### **Avtalets tillämpning vid pensionsfall**

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning 2023-05-01 respektive 2024-05-01 eller senare och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

##### **Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företaget skall till Collectum som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

**g) Företag med verksamhet vid skilda enheter**

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget skall tillämpa bestämmelserna i avtalet på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerrevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall skall företaget tillämpa löneavtalet för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

**2 RETROAKTIVA OMRÄKNINGAR M M**

Då löneavtalet för 2023 respektive 2024 skall tillämpas fr o m 1 maj respektive år måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från respektive datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen skall ske individuellt skall en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget för de Unionen-organiserade tjänstemännen.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de Unionen-organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt. Schablonmetod är ej tillåten.

Sjukavdrag skall omräknas enligt följande.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen.

**3 PROVISION OCH PREMIELÖN**

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är i princip oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

**Krontal för säljare**

Med tillämpning av överenskommelsen av den 4 maj 2007 om beräkning av vissa krontalsersättningar till säljare är parterna överens om följande:

1. Krontalen för övertidsersättning till säljare enligt § 6 mom 3:3 i avtalet om allmänna villkor ändras från de datum och till de belopp (kr/timme) som anges nedan:

Personbilsförsäljare:

|                  | 1 maj 2023 | 1 maj 2024 |
|------------------|------------|------------|
| Helgfria mån-fre | 263 kr     | 271 kr     |
| Annan tid        | 391 kr     | 403 kr     |

Försäljare av lastbilar, entreprenadmaskiner o dyl:

|                  | 1 maj 2023 | 1 maj 2024 |
|------------------|------------|------------|
| Helgfria mån-fre | 283 kr     | 292 kr     |
| Annan tid        | 423 kr     | 436 kr     |

2. Krontalen för ersättning till säljare för förskjuten arbetstid enligt överenskommelsen av den 6 juni 1975 ändras från de datum och till de belopp (kr/timme) som anges nedan:

|   | 1 maj 2023 | 1 maj 2024 |
|---|------------|------------|
| Mån-fre från kl 18.00                                 | 64 kr      | 66 kr      |
| Lördag efter kl 12.00 samt sön- och helgdagar         | 131 kr     | 135 kr     |
| Vid storhelger från kl 18.00 föregående helgdagsafton | 264 kr     | 272 kr     |

3. Krontalen för ersättning till säljare för fackligt arbete enligt överenskommelsen av den 8 mars 1988, med ändring genom överenskommelsen av den 2 februari 2012, ändras från de datum och till de belopp (kr/timme) som anges nedan:

Personbilsförsäljare:

|   | 1 maj 2023 | 1 maj 2024 |
|---|------------|------------|
| Vid ordinarie arbetstid                                       | 228 kr     | 235 kr     |
| Vid betalningsberättigad övertid - helgfri mån-fre kl 06 – 20 | 423 kr     | 436 kr     |
| Vid betalningsberättigad övertid - annan tid                  | 551 kr     | 568 kr     |

Försäljare av lastbilar, entreprenadmaskiner o dyl:

|   | 1 maj 2023 | 1 maj 2024 |
|---|------------|------------|
| Vid ordinarie arbetstid                                       | 243 kr     | 251 kr     |
| Vid betalningsberättigad övertid - helgfri mån-fre kl 06 – 20 | 457 kr     | 471 kr     |
| Vid betalningsberättigad övertid - annan tid                  | 594 kr     | 612 kr     |

SW  
LS GA

Ny bilaga införs i avtalet med följande lydelse.

## **Bilaga O Kompletterande regler avseende ersättning för övertidsarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt jämte vilotidsregel**

I samband med att Petroleumbranschens arbetsgivareförbunds (PAF:s) avtal upphörde att gälla den 2023-04-30, fördes denna bilaga in i MAF:s tjänstemannaavtal. Parterna är eniga om att tillämpningen av bilagan är den samma som gällde mellan PAF och Unionen.

Å ena sidan MAF och å andra sidan Unionen har överenskommit om följande regler beträffande ersättning och vilotid i samband med lossning eller lastning av tankbåt. Dessa regler gäller för samma tid som kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor och med samma uppsägnings- och prolongationsbestämmelser, som däri anges.

### **Ersättningar**

1. När arbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt utförs nattetid skall den för respektive natt gällande övertidsdivisorn fortsätta att tillämpas ända till kl 07.00 i förekommande fall av övertidsersättning.
2. Arbetsgivar sidan förklarar sig införstådd med att hittillsvarande vid det enskilda företaget tillämpade bestämmelser om beklädnadsförmåner skall bestå.
3. Därest tjänsteman (arbetsledare) som, enligt kollektivavtalet § 6 eller i enlighet med därmed träffad överenskommelse icke åtnjuter övertids-ersättning, utför övertidsarbete i samband med lastning eller lossning av tankbåt skall ersättning per övertidstillfälle utges enligt nedanstående tabell för respektive avtalsår:

| <b>fr o m</b>                | <b>1 maj 2023</b> | <b>1 maj 2024</b> |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| övertidsarbetets omfattning: |                   |                   |
| högst 3 tim                  | 475 kr            | 490 kr            |
| över 3 men ej 6 tim          | 954 kr            | 984 kr            |
| över 6 men ej 9 tim          | 1 912 kr          | 1 971 kr          |
| över 9 men ej 12 tim         | 2 869 kr          | 2 958 kr          |
| över 12 tim                  | 3 844 kr          | 3 963 kr          |

I övertidsarbete ingår restid (dock maximalt en timme totalt tur och retur), förberedelsearbete samt avslutningsarbete.

Därest sådan tjänstgöring till minst hälften infaller mellan kl 00.00 eljest arbetsfri dag och kl 07.00 närmast följande arbetsdag, höjs ovannämnda ersättningsbelopp med 40 %. Såsom ett övertidstillfälle räknas all tid efter ordinarie arbetstidens slut ena dagen intill ordinarie arbetstidens början nästkommande dag. Om denna dag är söndag, helgdag eller annan eljest arbetsfri dag skall "övertidstillfället" anses vara slut kl 07.00. Fortsatt tjänstgöring längst intill kl 07.00 närmast därpå följande dag räknas som nytt "övertidstillfälle" etc. De i punkt 3 angivna beloppen justeras efter överenskommelse

*Handwritten signature/initials*



mellan de centrala parterna. Höjning av ersättnings-beloppen skall följa gällande avtalsperiod.

4. Riktlinjerna rörande ersättning för beredskapstjänst skall tillämpas när tjänsteman under tid som annars är tjänstemannens fritid har att stå till förfogande för att samordna arbetet inför tankbåts ankomst för lossning eller lastning. Detta gäller även om tjänstemannen avtalat med sin arbetsgivare att tjänstemannen inte skall ha rätt till beredskapstjänstersättning i andra fall av beredskapstjänst.

Båtlossningsersättningarna inkluderar semesterlön.

### Vilotidsrekommendation

Det bör eftersträvas att tjänsteman (arbetsledare), vare sig han är berättigad till övertidsersättning eller ej, bereds tid för vila, om han i samband med lossning eller lastning av tankbåt deltagit i nattarbete, d v s mellan kl 23.00 och 05.00.

I förekommande fall skall ledigheten för vila förläggas i omedelbar anslutning till arbetets slut efter ifrågavarande natt och bör motsvara minst den tid tjänstemannen deltagit i nattarbete.

Innebörden av rekommendationens uttryck ”i omedelbar anslutning till arbetets slut efter ifrågavarande natt” är att båtlossningsarbetet omedelbart kan följas av tex igångsättande av arbetet på depån under begränsad tid på morgonen, varvid tjänstemannen (arbetsledaren) kan tänkas delta i sådant arbete och först därefter komma i åtnjutande av viloperioden. Ett sådant fortsatt arbete skall dock endast utföras i undantagsfall och enbart då annan arbetskraft ej kan komma i fråga.

Det står klart mellan parterna att för sådan vila enligt ovanstående regel, som kan infalla under ordinarie arbetstid, något avdrag från månadslönen ej skall göras.

MS  
LS

**Avsättning till deltidspension**

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 maj 2023 ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, d v s från och med den 1 maj 2023 sammanlagt 1,8 % av pensionsmedförande lön.

Arbetsgivaren avsätter månatligen (löpande) från och med den 1 maj 2024 ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, d v s från och med den 1 maj 2024 sammanlagt 2,0 % av pensionsmedförande lön.

Avsättningen görs i syfte att skapa förutsättningar för tjänstemännen att gå i deltidspension i enlighet med möjligheten därtill i § 2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

**Infasning av nya medlemsföretag**

För företag som blir medlemmar i MAF och som inte tidigare omfattats av system med deltidspension eller som haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i MAF gäller följande:

Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för deltidspension som enligt avtal gäller för medlemmar i MAF (full premie). Dock ska premierna ökas med minst 0,1 % per år till full premie.

Om premierna till deltidspension uppgår till 2,0 % eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är fullt utbyggt och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för nytillträdda medlemmar i förbunden.