

PROTOKOLL

År 2026 den 8. september ble
det forhandlet om revisjon på
Bilselgeravtalen mellom NHO/Norges
Bilbransjeforbund (NBF) og Handel og
Kontor i Norge (HK Norge)

Til stede:

Fra NBF: Joachim Berge-Bang
Hans Tore Hagland
Håkon Ragnvald Fergestad

Fra HK Norge: Espen Strandhus
Tormod Aarum

Partene ble enige om følgende:

§ 4 ORDINÆR ARBEIDSTID

"Normalt" tas ut i første ledd første pkt.

§ 4 andre ledd endres til følgende:

"Partene er enige om at selgernes stilling kan innebære nødvendig arbeid utover bedriftens ordinære åpningstider»

§ 6 OVERTID

Ny tekst (erstatte gammel § 6)

6.1 Om overtid

Bruk av overtid skal i størst mulig grad unngås.

Bedriften bør vise varsomhet med å pålegge selgerne å delta i aktiviteter som medfører overtid. Planlagte aktiviteter skal avtales i rimelig tid før de iverksettes. Godtgjørelse for pålagt deltagelse i slike aktiviteter avtales lokalt. Særlig gjelder dette frihelger. Hvis mulig må det unngås at samme selger pålegges å jobbe i to frihelger etter hverandre. Planlagte aktiviteter som kan medføre bruk av overtid, bør om mulig varsles minst en uke før de skal iverksettes.

6.2 Definisjon av overtid

Som overtidsarbeid regnes arbeid som pålegges utført utenfor den enkelte selgers ordinære arbeidstid.

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige for den enkelte selger. Den enkelte selger skal kunne fritas for overtidsarbeid ved særlige anledninger, jf. arbeidsmiljølovens kap. 10.

6.3 Overtidstillegg

Overtidsarbeid godtgjøres med et tillegg på minimum 50 %.»

§ 10 ANSETTELSESFORHOLD MV. – OPPLÆRING

§ 10.2 andre punktum om normalkontrakt strykes.

§ 13 LØNNSSYSTEM OG ARBEIDSBETINGELSER

Ny tekst (erstatte gammel § 13)

- 13.1 *Partene på bedriften skal sammen lage en lønnspolitikk. Lønnspolitikken skal sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser, være fundamentet for en systematisk lønnsfastsettelse i bedriften.*

En bevisst lønnspolitikk understøtter bedriftens mål og strategier ved å tydeliggjøre hva som innvirker på den enkelte medarbeiders lønnsnivå og lønnsutvikling i bedriften, og ved å gi rammer for hvordan lønnen skal fastsettes. Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater. En gjennomarbeidet lønnspolitikk skaper engasjement hos medarbeiderne fordi muligheten til å påvirke egen lønn øker, for eksempel gjennom kompetanseutvikling, økt ansvar, fleksibilitet eller forbedrede resultater. Lønnspolitikken skal være kjent.

Bedriften og de tillitsvalgte skal søke å komme frem til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Disse må være kjent.

- 13.2 *De lokale parter skal inngå skriftlig avtale om lønnssystem og andre arbeidsbetingelser.*

Det skal føres årlige forhandlinger om avtalen. Forhandlingene skal ta utgangspunkt i de fire kriterier: bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte i de lokale forhandlingene kan hver av partene kreve et organisasjonsmessig møte, jf. bilag 14.

- 13.3 Før forhandlingene skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert lønnsoversikt for alle ansatte som omfattes av overenskomsten, samt opplysninger om lønnsutviklingen i gruppen. Opplysningene skal utleveres i tilstrekkelig tid før forhandlingene.

- 13.4 Avtalen binder partene inntil den ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Det forutsettes at oppsigelse ikke skjer før etter at det er ført forhandlinger på bedriften, og hvis en av partene krever det også med organisasjonenes deltagelse.

For selgere som ikke utelukkende har fast lønn, skal det avtales en garantert minstelønn som fastsettes en gang årlig. Minstegarantien skal stå i et rimelig forhold til inntekten foregående år. Partene anmodes lokalt om å finne tilpassede løsninger for å bidra til en mest mulig jevn månedlig utbetaling for selgerne, for eksempel gjennom akonto utbetalinger. Inntekt er å forstå i henhold til paragraf 7.1.3., dvs. fastlønn pluss provisjoner.

- 13.5 Bilselgere på utelukkende fast lønn gis den samme lønnsregulering og fra samme dato som følger av de generelle avtaler mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon. Det samme gjelder regulering av garantisatser.

For øvrige bilselgere (i hovedsak avlønnet med grunnlønn og provisjon) skal det på den enkelte bedrift føres forhandlinger om forholdsmessig lønnsregulering av grunnlønnen, herunder også garantert minstelønn.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Etter forhandlinger mellom partene lokalt foretas det en gang hvert år en vurdering av provisjonssatsene.

- 13.6 Det er en forutsetning for selgernes arbeid at demonstrasjonsbil er til rådighet. Ordningen fastlegges i lokal avtale.

- 13.7 Det utbetales **kr 114,- i matpenger** i forbindelse med overtid som varer minst 2 timer, dersom bedriften ikke skaffer mat.

§ 14 FORSKUTTERING AV SYKEPENGER

Ny tekst (erstatte gammel § 14)

«Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i Bilselgeravtalen.

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i Bilselgeravtalen:

Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

a. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

e. Plikt til forskuttering bortfaller:

- Dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- Dersom NAV avslår søknad om ytelse.
- Når arbeidsforholdet opphører.

f. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner.

g. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.

Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskuttede sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreffer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.»

Ny bestemmelse trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Partene er enige om at bedriftene ikke har adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften når det gjelder forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger.

Ny § 20 TJENESTEPENSJON

«Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.»

§ 20 blir ny § 21

LØNNSREGULERING PR. 1. APRIL 2026

Det gis et generelt tillegg på kr 6,50,- pr time (kr 1056,25,- pr måned). Eventuelle garantilønnssetninger reguleres med tilsvarende det generelle tillegget.

VARIGHET

Denne overenskomsten med bilag trer i kraft fra 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre 1 - ett - år av gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 - to - måneders varsel.

REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på

forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

Utvalg

Partene er enige om å nedsette et utvalg for en helhetlig gjennomgang av overenskomstens bestemmelser. Første møtet avholdes i januar 2027 og arbeidet ferdigstilles innen utgangen av januar 2028. Det utarbeides en rapport

Nytt bilag 14 om organisasjonsmessig møte – vedlegg til denne protokollen

Ensidig protokolltilførsel fra Handel og Kontor

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

LO presiserer at iht. deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

Ensidig protokolltilførsel fra NBF:

NBF er uenig i Handel og Kontor sin ensidige protokolltilførsel over.

Frist for vedtakelse

Frist for vedtakelse er 30.09.26 kl. 12.00.

Norges Bilbransjeforbund



Joachim Berge-Bang

Handel og Kontor i Norge



Espen Strandhus

VEDLEGG

«Bilag 14. Retningslinjer for organisasjonsmessige møter

1. Målsetning

Målet for møtet er å blegge den oppståtte lønnstvisten og legge til rette for gode forhandlingsprosesser fremover. Forutsetningen for dette vil være en felles forståelse av bedriftens situasjon, særlig knyttet til de fire kriterier.

I den grad slik felles forståelse ikke er mulig, må et organisasjonsmessig møte minimum kunne bidra til at begge parter får et skikkelig innblikk i den annen parts vurderinger av grunnlaget for årets lønnsramme.

Når det gjelder den individuelle lønnsfastsettelsen skal et slik møte bidra til at rutiner knyttet til individuell vurdering gjennomgås.

2. Deltakere

Lokale representanter:

- Bedriftens ledelse
- Tillitsvalgte

Sentrale parter:

- Deltakere fra landsforening
- Deltakere fra forbundet

3. Gjennomføring av møtet

- a. Hvis partene ikke blir enige om noe annet, skal møtet gjennomføres slik
 1. Fellesmøte med gjennomgang av de punkter som er nevnt under punkt 3c – 3e.
 2. Møte mellom de lokale parter hvor saken gjennomgås på nytt, basert på anbefalinger og råd fra de sentrale representanter.
 3. Fellesmøte hvor møtet oppsummeres og avsluttes med oppsett av protokoll.
- b. Grunnlag for møtet er den lokale protokoll. Protokollen bør inneholde partenes krav og tilbud, samt begrunnelser for disse.
- c. De lokale parter skal hver for seg redegjøre for hva som ligger til grunn for de krav som ble stilt innledningsvis. På samme måte skal det redegjøres for det tilbud som ble gitt ved forhandlingenes start. Begge parter må kunne forklare hvordan de har vurdert de fire kriterier, og hvilke eventuelle andre forhold man ønsker å påberope seg.

Det vil her være naturlig å berøre hvilket bakgrunnsmateriell og øvrig informasjon som er fremlagt.

Partene skal også redegjøre for og begrunne de eventuelle endringer i krav og tilbud som har skjedd underveis i forhandlingene.

I den grad en av partene opplever at det ikke har vært ført reelle forhandlinger, må grunnlaget for dette konkretiseres.

- d. Arbeidsgiver skal redegjøre for prosessen med individuell lønnsfastsettelse i virksomheten, herunder hvem som er ansvarlig for å vurdere medarbeiderne og når disse vurderingene er foretatt.
- e. Med bakgrunn i foranstående informasjon fra begge parter, skal de sentrale parter komme med begrunnede synspunkter på hvordan tariffavtalens bestemmelser er ivaretatt. I tillegg kan de sentrale partene bidra med forslag til løsning av den lokale lønnstvisten. De sentrale partene kan eventuelt også gi råd om endringer i de prosesser som ligger til grunn for både lønnsforhandlinger og individuell lønnsfastsettelse.»