

*Tariffrevisjonen 2022*  
*Revisjon av*  
**OVERENSKOMSTEN FOR BILUTLEIE**  
2020-2022

**1. Fellesforbundets forhandlingsdelegasjonen bil:**

Kim Kalsås-Carlsen, Administrasjonen  
Stig Lundsbakken, Administrasjonen

[kim.kalsas-carlsen@fellesforbundet.no](mailto:kim.kalsas-carlsen@fellesforbundet.no) 922 66 543  
[stig.lundsbakken@fellesforbundet.no](mailto:stig.lundsbakken@fellesforbundet.no) 481 34 394

**Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:**

- krav om endringer av eksisterende, eller nye tekster er markert med *understreket kursiv*
- tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomstene er markert med ~~gjennomstrekning~~

**2. Generelt tillegg**

Det kreves et generelt tillegg på kr. 4,00 pr. time.

Det kreves et overenskomstillegg på kr. 2,00 pr. time.

**3. Avtaleperiodens lengde**

Det kreves en 2-årig avtale.

**4. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

Fellesforbundet vil presisere sitt krav om bestemmelse for 2. avtaleår i løpet av forhandlingene.

**5. Øvrige krav og endringer**

Fellesforbundet krever endringer i overenskomsten på følgende punkter:

- **Satskravene spesifiseres under forhandlingene**
- **Vernebriller med styrke og unisex arbeidstøy (Frontfaget, inntatt i kravdokumentet Kapittel V)**
- **Korte velferdspermisjoner. (Frontfaget, Til Protokollen)**
- **Etter – og videreutdanning. (frontfaget, inntatt i kravdokumentet kapittel VII)**
- **Likestilling ( Frontfaget, inntatt i kravdokumentet Kapittel VII)**
- **Tjenestepensjoner. (Frontfaget, inntatt i kravdokumentet kapittel VII)**

## § 2 LØNNSBESTEMMELSER

### Minstelønnsatsene

§ 2.1. Satsene økes **X** %

§ 4.1. Satsene økes **X** %

§ 4.7. Matpengesatsen økes fra kr. 90,00 til kr. **96,00**.

§ 4.9. Skifttillegg, Satsene økes **X** %

Overenskomsten for bilutleie  
2020 – 2022  
Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
NHO Reiseliv  
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Fellesforbundet  
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2020 t.o.m. 31. mars 2022

## KAPITTEL II

### LØNNSBESTEMMELSER

§ 2-1 Voksne arbeidstakere (over 18 år) –  
minstelønnsatser

(Gjeldende fra 1. desember 2020.)

**KLARGJØRERE pr. time**

Overenskomsten for bilutleie  
2022 – 2024  
Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon  
og  
NHO Reiseliv  
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge  
og  
Fellesforbundet  
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2022 t.o.m. 31. mars 2024

## KAPITTEL II

### LØNNSBESTEMMELSER

§ 2-1 Voksne arbeidstakere (over 18 år) –  
minstelønnsatser

(Gjeldende fra ~~1. desember 2020~~ 1. april 2022.)

**KLARGJØRERE pr. time**

Ved ansettelse kr 152,50

Etter 6 mnd. kr 156,00

## **KUNDEKONSULENTER**

Ved ansettelse kr 156,00

Etter 6 mnd. kr 161,00

Ved omregning til månedslønn benyttes en omregningsfaktor på 162,5 timer.

§ 2-2 Etter kompetanse, dyktighet, praksis og ansiennitet skal den enkelte arbeidstaker lønnes ut over minstelønn. Lønnen fastsettes etter nærmere avtale med bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker.

§ 2-3 Det skal gjennomføres lokale lønnsvurderinger en gang hvert avtaleår. Tidspunktet for lønnsvurderingen og eventuell lønnsregulering avtales i bedriften.

Er det årlige tariffoppgjør/lønnsoppgjør på dette tidspunkt ikke avsluttet, utsettes drøftelsene mellom de lokale parter i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen til et forhandlingsforslag/meglingsforslag foreligger.

### **§ 4-1**

For utlevering ved utrykning utbetales kr 246,50 pr. utlevering, kr 315,00 pr. ut-levering på helligdager.

### **§ 4-9 Skifttillegg / turnustillegg**

For arbeidstakere som arbeider på skift eller etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag eller uke til uke) betales minst et tillegg pr. arbeidet time som følger:

Etter kl 18.00 og til kl 06.00: kr 19,00 pr. arbeidet time

Lørdag etter kl 12.00: kr 27,00 pr. arbeidet time

Hellig- og høytidsdager: kr 29,00 pr. arbeidet time

Ved ansettelse kr 152,50

Etter 6 mnd. kr 156,00

## **KUNDEKONSULENTER**

Ved ansettelse kr 156,00

Etter 6 mnd. kr 161,00

Ved omregning til månedslønn benyttes en omregningsfaktor på 162,5 timer.

§ 2-2 Etter kompetanse, dyktighet, praksis og ansiennitet skal den enkelte arbeidstaker lønnes ut over minstelønn. Lønnen fastsettes etter ~~nærmere avtale med~~ lokale forhandlinger mellom bedriftens leder eller dennes representant og ~~hver enkelt arbeidstaker~~ de ansattes tillitsvalgte.

§ 2-3 Det skal gjennomføres lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår. Tidspunktet for lønnsforhandlingene og eventuell lønnsregulering avtales i lokal særavtale.

Er det årlige tariffoppgjør/lønnsoppgjør på dette tidspunkt ikke avsluttet, utsettes ~~drøftelsene mellom de lokale parter i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen~~ de lokale forhandlingene til et forhandlingsforslag/meglingsforslag foreligger.

### **§ 4-1**

For utlevering ved utrykning utbetales kr 246,50 pr. utlevering, kr 315,00 pr. ut-levering på helligdager.

### **§ 4-9 Skifttillegg / turnustillegg**

For arbeidstakere som arbeider på skift eller etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag eller uke til uke) betales minst et tillegg pr. arbeidet time som følger:

Etter kl 18.00 og til kl 06.00: kr 19,00 pr. arbeidet time

Lørdag etter kl 12.00: kr 27,00 pr. arbeidet time

Hellig- og høytidsdager: kr 29,00 pr. arbeidet time

§ 4.11. Der ansatte pålegges å være på jobb etter kollektivtrafikk slutter å gå, skal bedriften besørge

## KAPITTEL V

### ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Bedriften holder vederlagsfritt nødvendig arbeidstøy/vareklær og besørger dette vasket etter retningslinjer fastsatt av bedriften.

Arbeidstaker refunderes utgiftene til nødvendig arbeidsfottøy etter praktiserte regler i bedriften.

Likeledes holder bedriften vederlagsfritt nødvendig personlig verneutstyr.

## KAPITTEL VII

### Generelle bestemmelser

Likestilling mellom kvinner og menn

Fellesforbundet og NHO Reiseliv oppfordrer de lokale parter til å drøfte forhold omkring like-stilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

*hjemtransport – enten ved bruk av vaktbil eller dekning av taxikostnader*

## KAPITTEL V

### ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Bedriften holder vederlagsfritt nødvendig arbeidstøy/vareklær og besørger dette vasket etter retningslinjer fastsatt av bedriften.

Arbeidstaker refunderes utgiftene til nødvendig arbeidsfottøy etter praktiserte regler i bedriften.

Likeledes holder bedriften vederlagsfritt nødvendig personlig verneutstyr.

*(teksten fra frontfaget tas inn i sin helhet i tillegg til eksisterende tekst)*

*Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.*

*Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.*

## KAPITTEL VII

### Generelle bestemmelser

Likestilling mellom kvinner og menn

Fellesforbundet og NHO Reiseliv oppfordrer de lokale parter til å drøfte forhold omkring like-stilling og likelønn med tanke på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

## Likestillingsavtaler

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NHO Reiseliv og Fellesforbundet bl.a. peke på at

- likestilling er et lederansvar
- likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- likestilling gjelder også holdninger normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften

## Utdannelse

Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til Hovedavtalens bestemmelser.

## Likestillingsavtaler

~~I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NHO Reiseliv og Fellesforbundet bl.a. peke på at~~

- ~~· likestilling er et lederansvar~~
- ~~· likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål~~
- ~~· likestilling gjelder også holdninger normer, og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte~~
- ~~· likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften~~

### Likestilling og ikke-diskriminering.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til Fellesbilag 2 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

## Utdannelse

Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og til Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om at etter- og videreutdanning av fagarbeidere og annet personell, er nødvendig for at bransjen skal ha kvalifiserte arbeidstakere for å løse nye arbeidsoppgaver og møte den nye teknologiutviklingen.

Det bør tilrettelegges for språkkurs om dette er nødvendig ved språkforståelse av håndbøker.

Bedriftene og arbeidstakerne er pliktige til å holde seg ajour med den teknologiske og faglige utvikling.

Ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jfr. tilleggsavtale II til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

Bedriften og tillitsvalgte skal regelmessig drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der det er hensiktsmessig.

Fag-, etter- og videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Organisasjonene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud og videreutdanning kan gis, så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold, og at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

### Tjenestepensjon

NHO Reiseliv og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd

## KAPITTEL VIII

### VARIGHET

#### REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig 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 2021).

*pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.*

## KAPITTEL VIII

### VARIGHET

#### REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 202<sup>2</sup> og gjelder til 31. mars 202<sup>4</sup> og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig 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 202<sup>3</sup>).

### ***Korte velferdspermisjoner***

#### *Mulig tekstforslag*

*Partene viser til avtalt arbeid om gjennomgang av bestemmelsene om korte velferdspermisjoner gjort i frontfaget. Det er avtalt en ferdig rapport fra arbeidet 30. september 2023. Partene på denne overenskomsten vil drøfte spørsmålene når rapporten foreligger.*

### **Forbehold om nye krav**

På vanlig måte tar forbundet forbehold om å endre eller fremme nye krav i løpet av forhandlingene.