RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-008, 2026-009 og 2026-010 mellom

HANDEL OG KONTOR I NORGE
på den eine side

og

VIRKE
på den andre sida

rundt Tariffrevisjonen 2026 – Landsovereinskomsten, kontorovereinskomsten og lederoverenskomsten.

Den 5. og 6. mai 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale, Oslo under leiing av riksmeklar Mats Wilhelm Ruland.

Til stades for partane:

Handel og Kontor:	Christopher Beckham, Elisabeth Sunset, Samra Akhtar, Elisabeth Andreassen, Anette Jensen, Lars Erik Solberg, Gard Nordberg, Trine Dahlstrøm, Camilla Søhagen, Rozina Nazar, Britt Skarbø, Anita Solvang, John Thomas Suhr, Oddbjørn Snekkerbakken, Bjørg Øya Tefre, Ellen Krystad, Elisabeth F. Tønnessen Mikael Kristoffersen, Robert Flobergseter, Nora Thunem, Kent Aron Vabø, Anita Wiksaas, Pia Enoksen, Geir Hysestad, Rune Dahling, Bodil H. Andersen, Jonny Simmenes, Espen Strandhus, Sunniva Brandtzæg, Jovilyn Dicdican, Tommy H. Johansen, Frode Olsen, Inger Helene Vaaten, Gjermund Skaar, Tormod Aarum og Bjørn Mietinen.
Virke:	Bernt G. Apeland, Bård Westbye, Dina R. Thune, Kristian Holli, Magne Løksa, Maren Kristin Berre, Mari Thrana, Marianne Vernan, Ole Kristian Lindseth, Petter Brodhal, Torill Grahl-Jacobsen, Trude Brøndelsbo, Ulrika Jørgensen, Torgeir Kroken, Astrid Flesland, Daniel F. Fundingsrud, Stian Sigurdsen, Torstein K. Goyer, Bjørg Melbø Ratvik, Ane Nore Nyhus, Haroon Batti, Per Engeland, Anam Khalid, Carl Fredrik Riise, Ellen S. Western, Jørgen Hiim Stålhane, Lars Eivind Haartveit, Scott Engebrigtsen, Marthe Hestenes Håkonsen og Monica Ahlsen Egeberg.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Handel og Kontor i Norge, motteke 17. april 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 17. april 2026.
3. Krav frå Handel og Kontor i Norge om at meklinga blir avslutta, datert 29. april 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Begge partar tilrådde forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare. Svarfrist vart sett til 27. mai 2026 kl. 12.00.

Meklinga vart avslutta kl. 07.00.

Mats Wilhelm Ruland

PROTOKOLL

Den 5. og 6. mai 2026 ble det gjennomført mekling mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge om revisjon av Landsoverenskomsten med bransjeavtaler og tillegg, Lederoverenskomsten og Kontoroverenskomsten med bransjeavtale

Partene er etter mekling enige om følgende endringer i Landsoverenskomsten med bransjeavtaler og tillegg, Lederoverenskomsten og Kontoroverenskomsten med bransjeavtale:

ØKONOMI

1. Det gis et generelt tillegg på kr 6,50 pr time.
Minstelønnssatsene økes tilsvarende.

2. Lønnstrinn 1-6 økes ytterligere med kr 4,- pr time.
Likelydende satser i bilagene reguleres tilsvarende.

3. Lønnstrinn 1-4 på Reiselivsavtalen økes med kr. 4,- pr. time.

Alle tillegg gis med virkning fra 01.04.2026.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTENE

LANDSOVERENKOMSTEN MED BRANSJEAVTALER OG TILLEGG

Ny bestemmelse i § 2

Retten til å være utilgjengelig
Partene er enige om viktigheten av å sikre balanse mellom arbeid og fritid. Partene lokalt oppfordres derfor til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke denne balansen.

Tilgangen til digitale systemer, meldingsplattformer og arbeidsverktøy som benyttes i arbeidet innebærer ingen plikt til tilgjengelighet utenfor arbeidstid.

2.10.2 utgår

~~Fridager som nevnt overfor avvikles etter bruttosystemet. Det samme gjelder øvrige fridager som avvikles etter fast system. Fridager ut over dette avvikles etter nettosystemet.~~

§ 2.20 Fridagsordninger

Arbeidstaker som ifølge sin arbeidsplan arbeider søndager og helligdager skal ha fri for å sikre at det ikke arbeides mer enn ett årsverk (1706,25 timer) totalt for 100% stilling (37,5 times uke). For 35,5 times uke utgjør et årsverk 100% stilling 1615,25 timer.

Opparbeidet fritid avvikles som hele dager, og etter en plan som gir forutsigbarhet.

Protokolltilførsel:
Endringen er en språklig forenkling, og innebærer ingen realitetsendring.

§ 3 OVERTIDSARBEID

3.8 Satsen for matpenger heves til kr *114,-*.

§ 6 SYKEBESTEMMELSER

6.1 Sykepenger

Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8.

Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte rett til full lønn i minst ~~3~~ 4 måneder i kalenderåret. ~~med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.~~

Det er en forutsetning at arbeidstaker i hele perioden har rett til sykepenger fra NAV, og at refusjonen fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

Ny bestemmelse - § 8 PERMISJONER
Dagens § 8 blir ny 8.1

Nye bestemmelser gjeldende fra 1.1.2027.

8.2 Foreldrepenger ved fødsel og adopsjon

Under foreldrepermisjon forskutterer arbeidsgiver foreldrepenger fra folketrygden i inntil 12 måneder for hver fødsel eller adopsjon. Forskuttering forutsetter at arbeidstaker i hele forskutteringsperioden oppfyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter folketrygdloven, og at arbeidstaker ved permisjonens oppstart har minst 6 måneders sammenhengende ansettelsestid i virksomheten. Forskutteringen er begrenset til det beløpet arbeidsgiver far refundert fra NAV.

Arbeidsgiver kan forut for forskuttering kreve at arbeidstaker dokumenterer at søknad om foreldrepenger er innvilget av NAV, og at arbeidstaker opplyser om permisjonens oppstartstidspunkt, varighet og valgt dekningsgrad.

Arbeidstaker skal så snart som mulig informere arbeidsgiver om endringer i permisjonen eller foreldrepengegrunnlaget som arbeidstaker burde kjenne til, og om andre forhold som kan ha betydning for retten til foreldrepenger eller arbeidsgivers refusjon, herunder eventuelle andre arbeidsforhold.

Arbeidstaker har plikt til å betale tilbake forskutterte foreldrepenger som ikke refunderes av NAV. Det skal i slike tilfeller inngås avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp og egnet oppgjørsform.

Til protokollen:
Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

8.3 Pleiepenger

For arbeidstaker som innvilges permisjon med pleiepenger fra NAV, forskutterer arbeidsgiver pleiepenger fra folketrygden i inntil 12 måneder. Forskuttering forutsetter at arbeidstaker i hele forskutteringsperioden oppfyller vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven, og at arbeidstaker ved permisjonens oppstart har minst 6 måneders sammenhengende ansettelsestid i virksomheten. Forskutteringen er begrenset til det beløpet arbeidsgiver får refundert fra NAV.

Arbeidsgiver kan kreve dokumentasjon for innsendt søknad om pleiepenger, og at arbeidstaker legger frem vedtak straks det foreligger. Dokumentasjon skal vise innvilgede pleiepenger, permisjonens varighet og pleiepengenes størrelse. Manglende eller forsinket dokumentasjon som ikke skyldes arbeidstakers forhold, begrenser ikke i seg selv retten til forskuttering.

Arbeidstaker skal så snart som mulig informere arbeidsgiver om endringer i permisjonen eller pleiepengegrunnlaget som arbeidstaker kjenner til eller burde kjenne til, og som kan ha betydning for retten til pleiepenger eller arbeidsgivers refusjon, herunder eventuelle andre arbeidsforhold.

Arbeidstaker har plikt til å betale tilbake forskutterte pleiepenger som ikke refunderes av NAV. Det skal i slike tilfeller inngås avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp og egnet oppgjørsform.

Til protokollen:
Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Ny § 12.3 Stillinger av ledende art

Nytt siste avsnitt i § 12.3
Ledere som går inn under denne overenskomst skal ha høyere lønn enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Merknad: Partene er enige om at det i enkelte tilfeller vil forekomme avvik fra bestemmelsen. Det kan f.eks være med intern omplassering, stillinger med spesielle kvalifikasjonskrav mv.

§ 14 MINSTELØNN

14.1 Minstelønnssatser:

Lønnstabell	**Månedslønn**
Unge arbeidstakere under 16 år	**22 167**
Unge arbeidstakere under 18 år	**22 653**
Lønnstrinn 1	**31 694**
Lønnstrinn 2	**31 831**
Lønnstrinn 3	**32 169**

Lønnstrinn 4	**33 077**
Lønnstrinn 5	**35 963**
Lønnstrinn 6*	**44 142**
Lønnstrinn 6 per 1. feb 2026	**42 435**

§ 17 DIVERSE BESTEMMELSER

17.4 Arbeidstøy - vasketillegg

Nytt 4. avsnitt:
For ansatte som er omfattet av bestemmelsen, ytes et vasketillegg på minimum kroner 0,27 per arbeidet time. Arbeidsgiver kan alternativt sørge for vask/rens av arbeidstøyet.

Ny 17.9 Deltakelse rednings- og beredskapstjeneste

For arbeidstakere som er aktivt mannskap i offentlig anerkjent frivillig rednings- eller beredskapsorganisasjon, kan lokale parter avtale ordninger om tjenestefri med eller uten lønn inntil syv dager per kalenderår, for deltakelse i akuttinnsats som gjennomføres etter anmodning fra nødetater eller andre offentlige myndigheter.

§ 18 KOMPETANSE- OG BEDRIFTSUTVIKLING

18.1.2 Kompetanseutvikling

Nytt 3. avsnitt:
Kompetanseutvikling, opplæring og bruk av digitale systemer skal tilrettelegges slik at ansatte med ulike funksjonsnedsettelser, for eksempel dysleksi, kan utføre arbeid og delta i opplæring på like vilkår. Dette kan omfatte bruk av egnede hjelpemidler, alternative opplæringsformer og tilpasning av skriftlig dokumentasjon.

§ 21 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE, VARIGHET OG LØNNSREGULERINGER MV.

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra 1. april *2026* og gjelder til 31. mars *2028*. De nye minstelønnssatser gjelder fra 1. april *2026*. Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

21.1 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 Virke. 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*).

21.2 Gjennomføring av lønnsregulering pr. 1. april *2026*

a) I lønnstillegg som gis fra 1. april *2026* er det adgang til å ta hensyn til tillegg som er gitt pr. 31. mars *2026* eller senere. Dette gjelder ikke kvalifikasjonstillegg, lønnstillegg som følge av opprykk på skala, eller lønnsregulering som har funnet sted på grunn av endret eller utvidet arbeidsområde eller fordi vedkommende har overtatt annen stilling i firmaet.

b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrådt på vedtakelsesdagen eller tidligere.

c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april *2026*, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars *2026* såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2026. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars *2026*.

d) Resultatlønnsavtale for ansatte som kommer inn under dette tariffoppgjør, reguleres slik at den samlede fortjeneste med samme prestasjon/ytelse stiger overensstemmende med generelle lønnstillegg.

Inntil enighet om slik regulering er oppnådd, gjennomføres lønnsregulering ved tillegg til fast lønn.

For øvrig er partene enige om at man ved den tekniske gjennomføring av regulering av resultatlønnsavtaler som følge av denne tariffrevisjon, skal følge de samme retningslinjer som er fastsatt ved tariffrevisjonen 1972 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

e) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid mv. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

f) Prinsippene i de foranstående punkter følges tilsvarende ved eventuell lønnsregulering pr. 1. april *2027*.

§ 21.4 PENSJON

21.4 nytt siste avsnitt
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.

TIL PROTOKOLLEN

Kompetanse og felles kompetansesenter
Partene er enige om at målrettet kompetanseutvikling er avgjørende både for virksomhetenes omstillingsevne, kvalitet og konkurransekraft, og for at den enkelte arbeidstaker skal mestre arbeidet sitt, ha utviklingsmuligheter og styrke karrieremulighetene i arbeidslivet.

For å styrke arbeidsplassen som læringsarena ytterligere, er partene enige om å etablere **HK** og **Virkes kompetansesenter**.

Kompetansesenteret skal være et virkemiddel for å styrke kompetansearbeidet i virksomhetene og bidra til at ansatte får tilgang til relevant kompetanseheving.

Kompetansesenteret skal:

- synliggjøre handels- og tjenestenæringene som et attraktivt karrierevalg, herunder bidra til økt rekruttering, stolthet og inkludering i bransjene
- være en ressurs for virksomheter som ønsker bistand i kompetansearbeidet
- identifisere kompetansebehov i bransjene og i virksomhetene, og vurdere og foreslå relevante tiltak for kompetanseheving
- styrke partenes samarbeid om kompetanse, herunder bidra med veiledning til virksomheter og ansatte og utvikle praktiske verktøy og støtte til lokalt kompetansearbeid, inkludert lærlingeordningen.

Partene legger til grunn at arbeidet skal bidra til systematisk og planmessig kompetanseutvikling, med tydelig kobling mellom virksomhetenes behov og arbeidstakernes utviklingsmuligheter.

Det vises for øvrig til protokoll datert 30.04.2024 fra Riksmeklerens møtebok mellom HK og Virke.

Organisering, finansiering og varighet

- Kompetansesenteret etableres i første omgang som et prosjekt frem til hovedoppgjøret 2030
- Det er en forutsetning at prosjektet finansieres av midler fra andre enn Virke og HK Norge.
- Midlene benyttes til å dekke en sekretariatsfunksjon for kompetansesenteret (to stillinger) i oppstartfasen. Prosjektet skal evalueres eksternt. Evalueringen skal blant annet vurdere maloppnaelse, nytte for virksomhetene og de ansatte, samt hvordan ordningen eventuelt kan organiseres og finansieres på varig basis. Evalueringen skal foreligge innen utgangen av 2029.
- Tiltak og prosjekter som ønskes gjennomført av kompetansesenteret utover sekretariatsfunksjonen, må søkes finansiert særskilt fra Fellestiltakene eller andre finansieringskilder.

Forslag til samarbeidstiltak - søndag

- **Lovregulering:** Lov om helligdager og helligdagsfred regulerer åpningstider på søndager, og har som hovedregel at butikker skal holde stengt på søndager og helligdager. Lik og restriktiv praktisering av regler for åpningstider, særlig på søndager og helligdager, er viktig både for arbeidstakere og arbeidsgivere.
- **Etterlevelse av regelverk:** Partene skal aktivt bidra til at loven etterleves, blant annet gjennom dialog med offentlige myndigheter og medlemmer. Partene vil videre samarbeide om hvordan kommunikasjonen til arbeidsgivere i handelen kan styrkes. Det vises i denne sammenheng til tidligere samarbeid, bl.a. etableringen av «Søndagsplakaten» i 2016.
- **Lik praksis:** Statsforvaltere har påpekt at det er ulik praksis knyttet til godkjenning av unntak fra loven på grunn av ønske om å holde åpent for turister (det såkalte turistunntaket). Virke og HK har derfor tatt initiativ overfor regjeringen til å få en mer ensartet praksis hos statsforvaltere. Partene vil følge opp dette arbeidet med sikte på å få på plass en veiledning til statsforvaltere som sikrer en mer ensartet praksis.

Korrigeringer gjennomføres i tråd med Strukturutvalgets arbeid.

Partssammensatt utvalg i perioden 2026 - 2028

1. Strukturutvalg - Landsoverenskomsten
Partene er enige om at arbeidet i tidligere nedsatt strukturutvalg bør videreføres.
Formålet med videreføringen er å omredigere landsoverenskomsten slik at den blir mer oversiktlig og brukervennlig. Dersom utvalget finner det hensiktsmessig, kan utvalget også foreslå omformuleringer eller justeringer av ordlyd.

Slik omredigering, og justering skal ikke medføre materielle endringer med mindre partene er enige om det og endringen vedtas i påfølgende tariffoppgjør.

Utvalget skal bestå av inntil 2 personer fra hver av partene. Arbeidets starter opp senest 1.9.26. og skal være avsluttet innen 31.12.27.

2. Lønnsbestemmelser etter tariffrevisjonen 2026

Partene er opptatt av at virksomheter i næringen skal være attraktive arbeidsplasser. Tariffavtalen er et sentralt element for å oppnå dette, både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Partene er enige om at et partssammensatt utvalg er nødvendig dersom det skal gjøres betydelige endringer i tariffavtalens lønnsbestemmelser. Formålet er at utvalgets vurderinger og forslag skal gi partene et felles kunnskapsgrunnlag inn mot tariffrevisjonen 2028.

Det nedsettes et utvalg bestående av både en styringsgruppe og en arbeidsgruppe med representanter fra hver av partene. Forhandlingslederne skal være en del av styringsgruppen. Arbeidsgruppen skal bestå av minimum 2 personer fra hver av partene.

Utvalget skal skissere alternative løsninger med tilhørende regler. Utvalget legger fram sine anbefalinger innen 30.06.2027.

3. Lokalt samarbeid:

Partene er enige om at de i fellesskap skal utarbeide veiledningsmateriale med formål om å styrke tilliten og det lokale samarbeidet i virksomhetene. Veiledningsmaterialet er ment som et verktøy og hjelpemiddel for tillitsvalgte og ledere for å etablere eller videreutvikle et godt samarbeidsforhold og kompetanse om partssamarbeid på arbeidsplassene.
Veiledningsmaterialet skal også bidra til at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger i tråd med overenskomsten(e)s forutsetning.

ENDRINGER I BRANSJEAVTALER OG TILLEGG TIL LANDSOVERSENSKOMSTEN
Følgende bransjebestemmelser i Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor i Norge videreføres i kommende tariffperiode:
- Bransjebestemmelser for Bingoforetak
- Bransjebestemmelser for Kiosker
- Bransjebestemmelser for Fotolaboratorier

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjebestemmelsene.

BRANSJEAVTALE FOR BILSELGERE
Bransjeavtalen for bilselgere videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

BRANSJEAVTALE FOR INFORMASJONSTEKNOLOGI

Bransjeavtalen for informasjonsteknologi videreføres i kommende tariffperiode.
Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

REISELIVSAVTALEN

Bransjeavtalen for reiseliv videreføres i kommende tariffperiode.
Partene er enige om at endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

Mandat til utvalgsarbeid i perioden 2026-2028

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg i kommende tariffperiode.

Utvalgets oppgave er å gjennomgå dagens lønnsbestemmelser i Reiselivsavtalen og belyse styrker og svakheter ved disse. Utvalget skal videre se på den historiske utviklingen av lønnsbestemmelsene i avtaleområdet og vurdere hvordan dagens ordninger fungerer for virksomheter og ansatte.

Utvalget skal, på bakgrunn av gjennomgangen, drøfte mulige alternative modeller for lønnsdannelse tilpasset bransjen. Eventuelle innspill fra utvalget er rådgivende og forplikter ikke partene.

Utvalget skal bestå av inntil tre representanter fra hver av partene.

BOK- OG PAPIRAVTALEN

Endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Bok- og papiravtalen.

FORLAGSAVTALEN

Endringer som gjøres i Landsoverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i Forlagsavtalen.

Utvalg Forlagsavtalen

Partene er enige om at forlagsavtalen skal være en avtale som fungerer godt for både ansatte og virksomheter. Avtalen skal være et reelt og relevant verktøy i virksomhetene og bidra til at forlagsbransjen også fremover kan fylle sitt samfunnsoppdrag.

Utvalget skal (punktene under er ikke uttømmende):

- I fellesskap bli enige om metode, omfang og gjennomføring av kartleggingen, herunder valg av tredjepart.

- I fellesskap bli enige om bruk og disponering av OU-midler knyttet til utvalgsarbeidet.
- Kartlegge og belyse:
    - hvilke yrkesgrupper og stillingstyper som i dag omfattes av forlagsavtalen
    - hvilke rekrutterings- og kompetansebehov forlagsbransjen har fremover
    - hvordan forlagsavtalen kan fungere som et felles tariffmessig rammeverk for ansatte med ulik fagbakgrunn og kompetanse
    - hvordan lønns- og kompetansestrukturer praktiseres i forlagsbransjen
- Drøfte hvordan partene i fellesskap kan styrke lojalitet og oppslutning om forlagsavtalen, slik at avtalen også fremover kan organisere ansatte på tvers av fagområder og funksjoner.
- Identifisere om det er nye elementer som bør inngå i forlagsavtalen, med sikte på å sikre riktig og relevant kompetanse i en bransje i kontinuerlig utvikling.

Partene oppnevner inntil fem personer fra hver part til dette utvalgsarbeidet.

KONTOROVERENSKOMSTEN

Mandat til partssammensatt utvalg for revisjon av lønnsbestemmelser

Innledning

Det vises til felles notat fra de sentrale partene med tittel «Forhandlinger mellom HK og Virke om Kontoroverenskomsten ved tariffoppgjøret 2026».

I perioden 2022-2024, 2024-2026 og ved oppgjøret i 2026 har både HK og Virke uttrykt at det er en målsetning at Kontoroverenskomsten skal være en moderne, relevant og attraktiv tariffavtale for HKs medlemmer og Virkes medlemsbedrifter. Begge parter ønsker et organisert arbeidsliv med et godt lokalt samarbeid blant annet i forbindelse med *reelle* lokale lønnsforhandlinger.

For å nå målsetningen er det av stor betydning at utvalget har et tydelig mandat som ivaretar behovet for modernisering både i forkant av oppgjøret i 2027, og i et utviklingsperspektiv.

Formål og mandat

Kontoroverenskomstens bestemmelser om lønnsfastsettelse har behov for revidering. Intensjonen er å gjøre reguleringen selvstendig og frittstående fra Landsoverenskomsten, blant annet med inspirasjon fra overenskomster for tilsvarende områder.

Partene skal gjennom utvalgsperioden se på endringsmulighetene knyttet til lønnsfastsettelse innenfor lønnsbestemmelser, garantilønnsbestemmelser, ansiennitetsbestemmelser mvi tariffavtalen. Partene kan vurdere muligheten for å fjerne minstelønnssatser, og utarbeide et lønnssystem.

Betydningen av reelle lokale forhandlinger er videre en sentral del av utvalgets arbeid. For å sikre realitet i de lokale lønnsforhandlingene, er tillitsvalgtes mulighet til å få nødvendig innsyn i lønnsopplysninger helt sentralt. Virksomhetenes lønnspolitikk vil blant annet danne et rammeverk for hvordan de lokale forhandlingene skal forberedes, gjennomføres og iverksettes.

Utvalget skal bestå av inntil 4 personer fra hver av partene.

Arbeidet begynner senest 1.9.26 og skal være avsluttet innen 31.12.26. Rapport fra utvalgsarbeidet skal overleveres hver av partene innen sistnevnte dato.

Til protokollen
Partene er enige om at det skal gjennomføres reelle lokale forhandlinger etter Kontoroverenskomsten § 12.5.

I forbindelse med avtalt utvalgsarbeid for å utarbeide et nytt lønnssystem har partene, som en prøveordning, blitt enige om at følgende retningslinjer supplerer § 12.5 første ledd ved årets lokale forhandlinger:

Innenfor rammene av gjeldende personopplysningslovgivning skal følgende opplysninger på anmodning også utleveres:

- oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte arbeidstakere
- anonymiserte lønnsopplysninger for øvrige arbeidstakere ved bedriften omfattet av § 12.2
- gjennomsnittlig lønnsutvikling (gruppenivå) fra de to foregående år for øvrige arbeidstakere omfattet av § 12.3
- gjennomsnittlig lønnsutvikling (gruppenivå) fra de to foregående år for de ulike arbeidstakersammenslutninger ved bedriften
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger i inneværende år for andre arbeidstakersammenslutninger i bedriften

Partene skal lokalt drøfte formen på og omfanget av lønnsopplysningene som skal utleveres.

Eventuell uenighet om forståelsen eller praktiseringen av disse retningslinjene kan ikke bringes inn til organisasjonsmessig behandling etter Hovedavtalen § 3.3. Partene skal isteden ta med seg slike erfaringer inn i utvalgsarbeidet.

BRANSJEAVTALE FOR ADVOKATVIRKSOMHETER

Bransjeavtalen for advokatvirksomheter videreføres i kommende tariffperiode.

Partene er enige om at endringer som gjøres i Kontoroverenskomsten også gjøres gjeldende for likelydende bestemmelser i bransjeavtalen.

LEDEROVERENSKOMSTEN

§ 11 LØNNSBESTEMMELSER

11.2 Definisjoner (ny bestemmelse - etterfølgende forskyves)

Med lønnsfastsettelse *menes avtalt lønn mellom bedrift og ansatt.*

Med lønnsregulering menes *senere justering av lønn som følge av lønnsforhandling og/eller lønnsvurdering.*

11.3 INDIVIDUELL LØNNSFASTSETTELSE FOR ANSATTE SOM OMFATTES AV OVERENSKOMSTEN (jfr. § 1)

~~En leders~~ *Lønn* skal fastsettes på individuell basis og på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen, og slik at lønn klart gir uttrykk for ledelse og ansvar som følger av stillingen. Det skal videre tas særlig hensyn til de faglige krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar, samt utdannelse og praksis.

Nyansattes ~~lederes~~ lønn fastsettes under hensyntagende til det lønnsnivå som er gjeldende i bedriften for stillinger med lignende arbeidsoppgaver, eller som det for øvrig er naturlig å sammenligne med.

11.4 ÅRLIG LØNNSVURDERING I BEDRIFTER UTEN LOKALE TILLITSVALGTE

Før den årlige lønnsvurderingen, skal det først føres reelle forhandlinger mellom bedriften og ~~lederen~~ *ansatt* som eventuelt kan ta med seg en tillitsvalgt fra Handel og Kontor.

11.5 LOKALE LØNNSFORHANDLINGER I BEDRIFTER HVOR ~~LEDERNE I~~ HK HAR EGEN TILLITSVALGT *FOR OVERENSKOMSTOMRÅDET*

Lønnen vil deretter bli regulert på individuell basis etter prinsippene i § 11.43.

11.6 GARANTIBESTEMMELSE

Ledere som går inn under denne overenskomst, skal være garantert et høyere lønnsnivå enn de arbeidstakere de er satt til å lede. Enkelte spesialister kan bli lønnet høyere. *For andre ansatte som er omfattet av overenskomsten bør lønn ligge innenfor det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger i bedriften.*

GJENNOMFØRING

Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2026. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrådt på vedtakelsesdatoen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjørelse for overtids- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

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 overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

Protokolltilførsel fra Virke

Overtidsgodtgjøring for merarbeid for deltidsansatte

Virke deler ikke den rettsoppfatningen som LO/Handel og Kontor beskriver.