

TILSYNSFUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsterne for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

Side

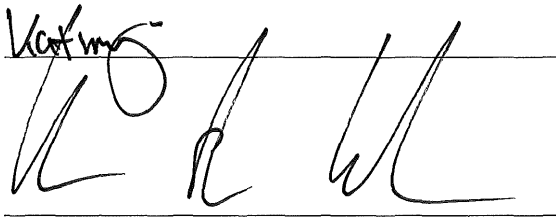
1. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
2. Protokollat om Seniorordning
3. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
4. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
5. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
6. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens IT-udstyr til behandling af personoplysninger
7. Protokollat om Databeskyttelse
8. Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
9. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag
10. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev
11. Protokollat om Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder
12. Protokollat om Ejendoms- og tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond
13. Protokollat om Muligheden for at aftale opt-out vedrørende 48 timers-reglen
14. Protokollat om Overførsel af ferie
15. Protokollat om Deltid
16. Protokollat om Redaktionel ændring af oversigt løn og tillægssatser
17. Protokollat om Redaktionelle ændringer
18. Protokollat om funktionærlignende ansættelse
19. Protokollat om Forenkling og Regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten
20. Protokollat om Frihed ved barns sygdom
21. Protokollat om Frihed ved børns hospitalsindlæggelse
22. Protokollat om Arbejdsgruppe om faglært tillæg
23. Protokollat om Sammenlægning af fonde
24. Protokollat om Pensionssatser
25. Protokollat om Afspadsering
26. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser

27. Protokollat om Løn under graviditets- og barselsorlov

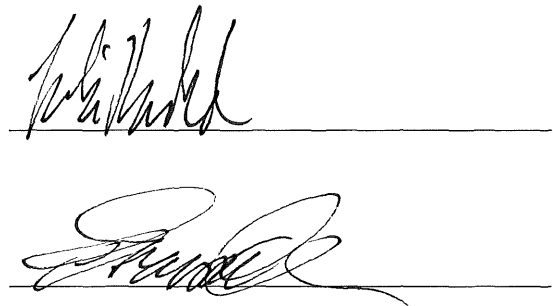
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The first signature is on the left, and the second is on the right.

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 12, stk. 1a (den kommende § 12, stk. 2), til følgende:

”Stk. 1a (kommende § 12, stk. 2)

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for sønehelligdags- og feriefridagsbetaling i § 19.”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 14 med et stk. 2 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et stk. 3 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndigheder.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 14 – Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsordningen, jf. § 23.

Stk. 2 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholdt 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for søgne-helligdags- og feriefridagsbetaling i § 19.

Stk. 3 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale, mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne forbindelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

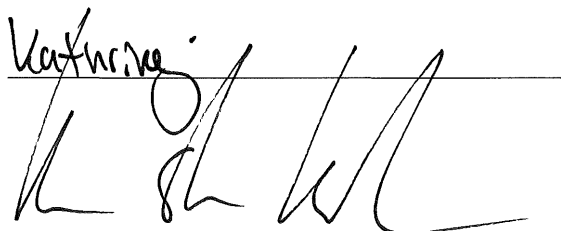
Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 23. Betalingen følger reglerne for søgne-helligdags- og feriefridagsbetaling i § 19.”

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre Tilsynsfunktionsoverenskomstens § 23, stk. 1, 5. afsnit. Bestemmelsen affattes således:

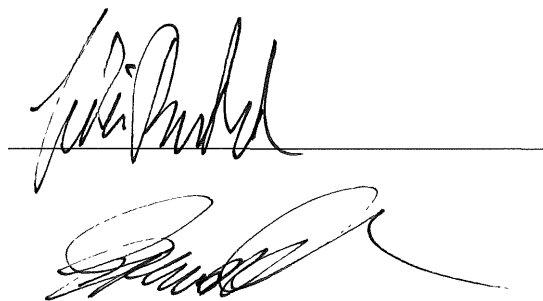
”Medarbejderen kan disponere over midler på fritvalgsordning til fravær, herunder i forbindelse med afvikling af seniorfridage, barns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Tilsynsfunktionæroverenskomst § 18 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via medarbejderens særlig opsparring, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Tilsynsfunktionæroverenskomst § 18 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 18:

”§ 18. Seniorordning

Stk. 1

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 17, stk. 6.

Stk. 3 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens Fritvalgsordning.*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 20, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra medarbejderens frivalgsordning svarende til medarbejderens indtægtstab for den pågældende arbejdsdag. Acontobetalingen kan aldrig overstige det beløb, der er stående på den enkelte medarbejders frivalgsordning. Såfremt medarbejderens ikke har tilstrækkelige midler på sin frivalgsordning eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderens, jf. pkt. c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Særligt for funktionærlignende, jf. bilag x, gælder yderligere:

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn og medarbejderens betales i stedet et beløb fra frivalgsordning.

Stk. 4. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderens senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderens ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparring og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderens give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderens ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderens og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderens kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderens er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5. Øvrige forhold

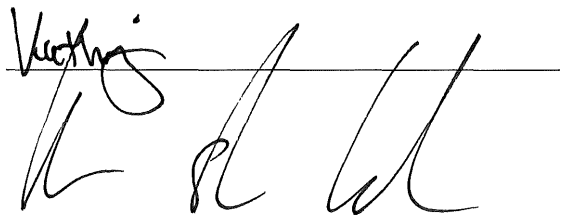
Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstnæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 17.

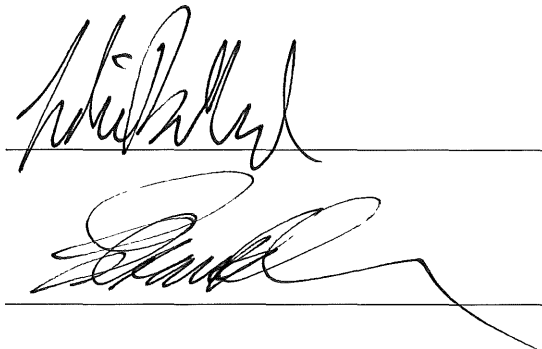
Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Serviceforbundet, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at Serviceforbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af Serviceforbundet.

Som et nyt stk. 6 tilføjes i Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 24a følgende:

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Faglig Puls, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Serviceforbundet (Faglig Puls) påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

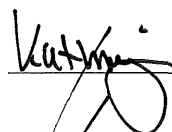
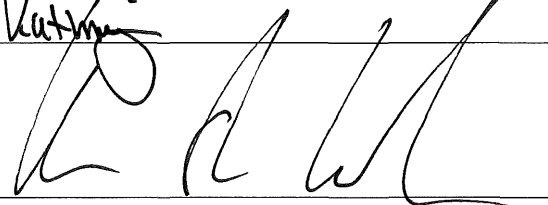
Vederlaget for perioden fra 15. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

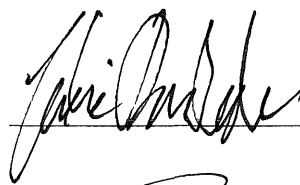
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Faglig Puls finansieres via Ejendoms- og tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond. Pension Danmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet for Faglig Puls




PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og Serviceforbundet skrives ind i Tilsynsfunktionæroverenskomsten som et bilag med følgende tekst:

”Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Serviceforbundet.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

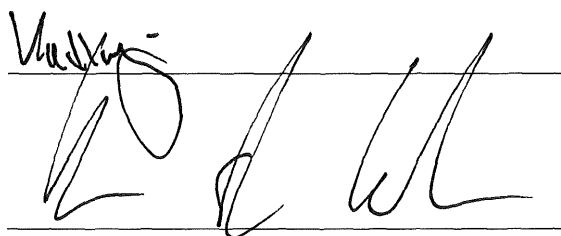
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.”

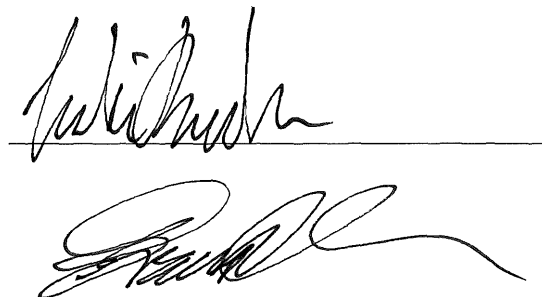
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The first signature is on the left, and the second is on the right.

PROTOKOLLAT

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 15.

Der er enighed om, at § 15 i Tilsynsfunktionæroverenskomsten affattes på følgende måde:

”§ 15 Barsel

Stk. 1 Betingelser for ret til orlov og løn

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 20.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3 Forældreorlov

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomsten.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 15, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 15, stk. 1.

Stk. 5 Løn

Lønnen efter stk. 1 og 2 svarer til den faktiske optjening inden for de sidste 3 lønperioder inden barselsorlovens start, dog max pr. 15. marts 2025 kr. 151,75.

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder, at arbejdsgiver yder fuld løn i orlovsperioderne nævnt under stk. 1 og stk. 2. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel:	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

Resterende uger skal bruges inden 52 uger				
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solofoforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

ooOoo

Stk. 7:

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

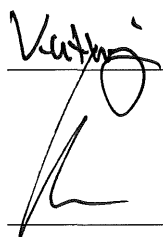
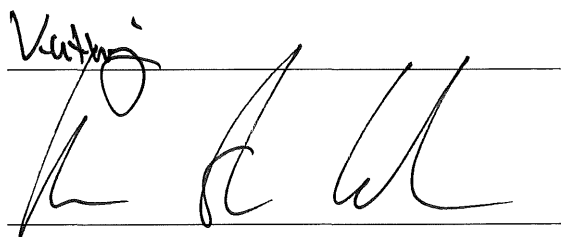
Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 15. Pensionsbidraget udgør:

	<i>Pr. time</i>	<i>Pr. måned</i>
<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>kr. 18,45</i>	<i>kr. 2.957,00</i>
<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>kr. 3,69</i>	<i>kr. 592,00</i>
<i>Samlet bidrag</i>	<i>kr. 22,14</i>	<i>kr. 3.549,00</i>

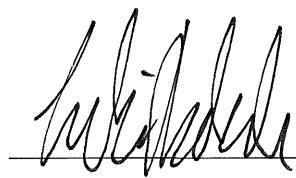
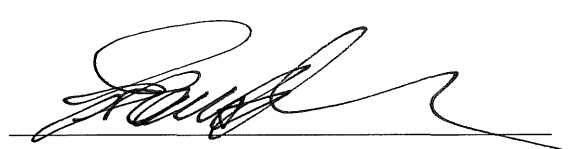
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til det præsterede antal timer.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Vestergaard



For Serviceforbundet for Faglig Puls

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i *"Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold"* taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 24, stk. 12, følger:

"Til understøttelse af tillidsrepræsentantens daglige virke tilstræber virksomheden, at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og om muligt gives adgang til virksomhedens intranet."

Serviceforbundet og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets

anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

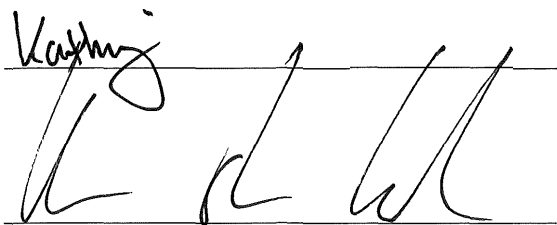
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men Serviceforbundet og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

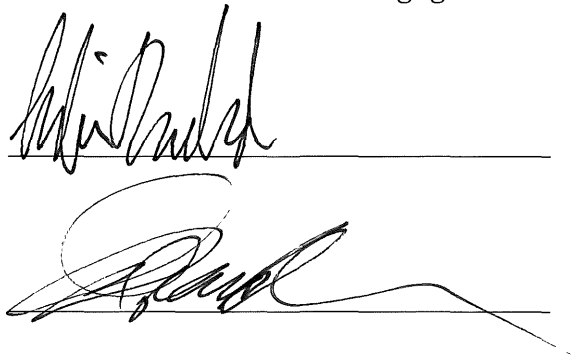
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is 'Kasim', and the other two are stylized initials.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is 'Mikael', and the second is a stylized signature.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 24, stk. 12, følger:

"Til understøttelse af tillidsrepræsentantens daglige virke tilstræber virksomheden, at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og om muligt gives adgang til virksomhedens intranet."

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at erstatte ordlyden i Bilag 3 "Aftale om databeskyttelse" i Tilsynsfunktionæroverenskomsten til følgende:

"Bilag 3

Aftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

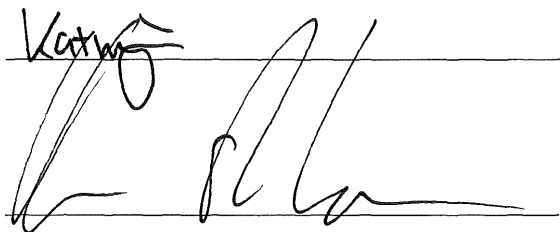
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

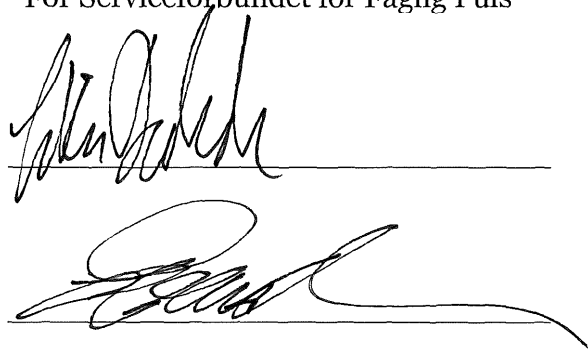
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og Faglig Puls.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The first signature is on the left, and the second is on the right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines. The first signature is on the left, and the second is on the right.

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 20, stk. 7 således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår.

Afsnittet får herefter følgende ordlyd:

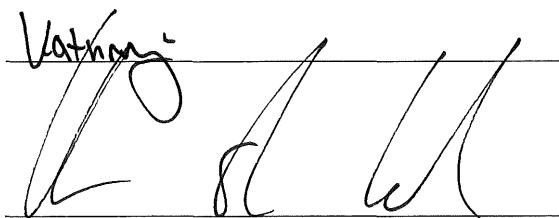
"Stk. 7

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn (ikke feriepengeberettiget). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

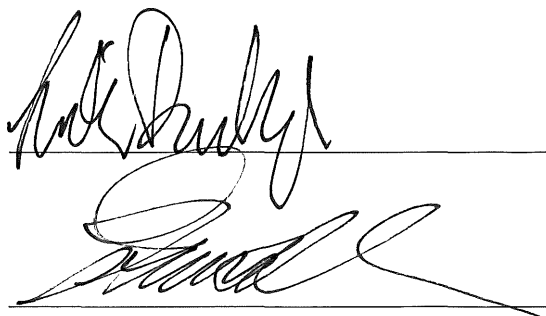
Medarbejderen anbefales at kontakte PensionDanmark før ovenstående valg træffes."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 20, stk. 5, om *"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning"* med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at administrere for både virksomheder og medarbejdere. Parterne er i den forbindelse enige om, at ændringen skal bestå i, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet ikke skal ske med et fast kronebeløb, men derimod efter en fast procentsats.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 20, stk. 5, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om *"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning"*:

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning"

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 15. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet for Faglig Puls

PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Tilsynsfunktionæroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og fritvalgsordningen.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokol 29, hvoraf det fremgår:

"[...] at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

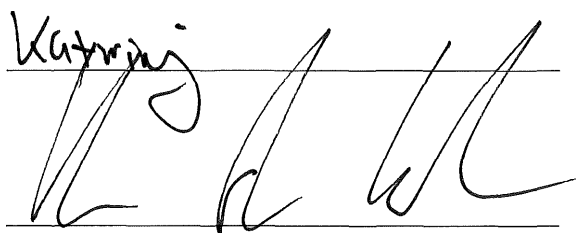
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

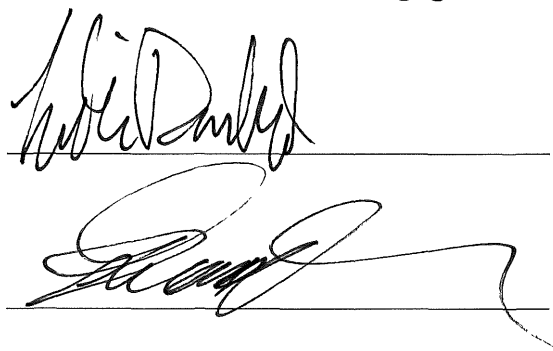
Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Tilsynsfunktionæroverenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbyderne er afsluttet.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, written over three horizontal lines. The first signature is the most legible, appearing to start with 'K'. The other two are more stylized and less legible.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, written over two horizontal lines. The first signature is a cursive 'H. D.' followed by a surname. The second signature is a more stylized, flowing signature.

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i Fritvalgsordningen skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Tilsynsfunktionæroverenskomstens protokollat 14, stk. 2, litra a, "Optrapning af Fritvalgsordning".

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrapningsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 23.

Parterne er enige om at erstatte teksten i Protokollat 14, stk. 2, litra a, fra punkt 2 til og med punkt 4., i Tilsynsfunktionæroverenskomstens protokollat 14 "Nyoptagne virksomheder" med følgende tekst:

"2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 23, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 23, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 23.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

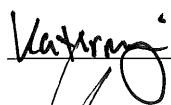
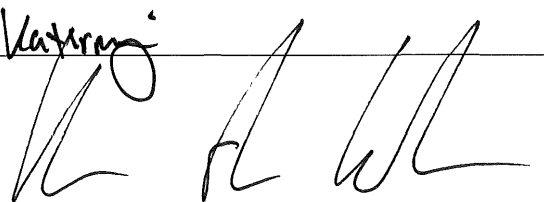
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25

pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.

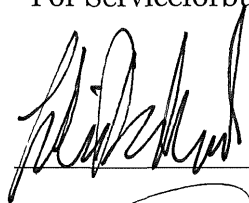
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til fritvalgsordningen.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet for Faglig Puls




PROTOKOLLAT

om

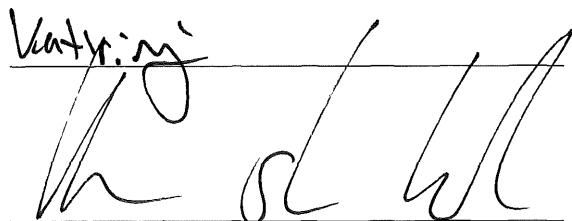
Ejendoms- og tilsynsfunktionærernes samarbejdsfond

Parterne er enige om, at teksten i Tilsynsfunktionæroverenskomstens § 35, stk. 2, 1. afsnit, under overskriften "*Bidrag til fonden*", erstattes med følgende formulering:

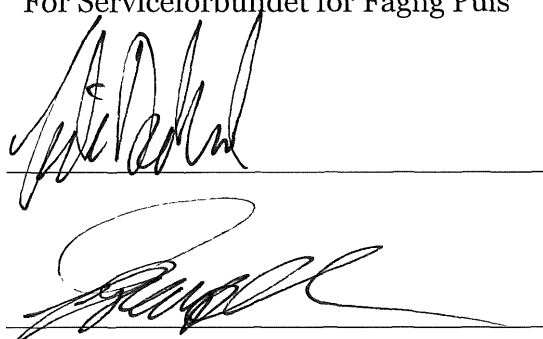
"Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Vatn.ing


For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Tilsynsfunktionæroverenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Serviceforbundet, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Tilsynsfunktionæroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed

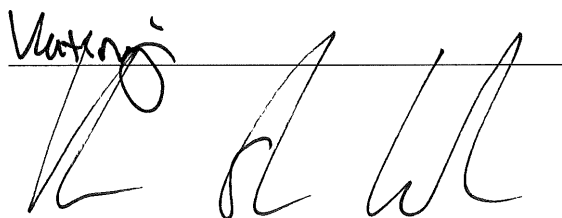
og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Serviceforbundet på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

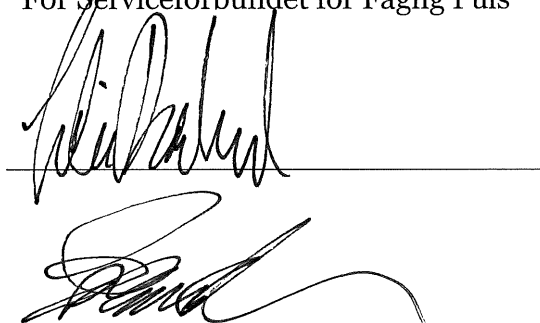
I organisationsaftalen aftaler DI og Serviceforbundet vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Tilsynsfunktionæroverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Tilsynsfunktionæroverenskomstens Protokollat 8, stk. 2., i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres.

Parterne er enige om, at stk. 1 og stk. 3 sammenskrives og affattes således:

"Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

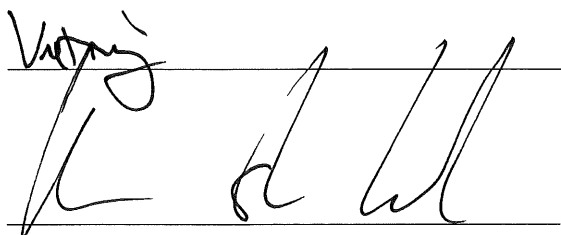
Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."

Som følge af ovenstående er parterne endvidere enige om, at Tilsynsfunktionæroverenskomstens protokollat 8, stk. 2, udgår.

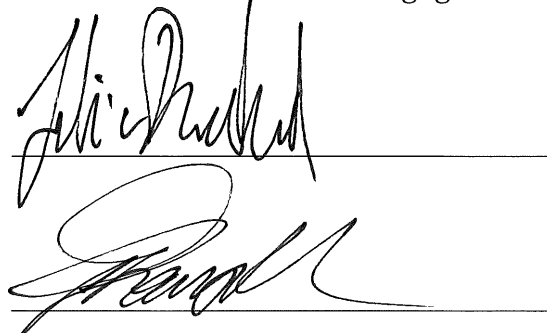
Som følge af ovenstående konsekvensrettes bestemmelsens.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Overenskomstens deltidsregler

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

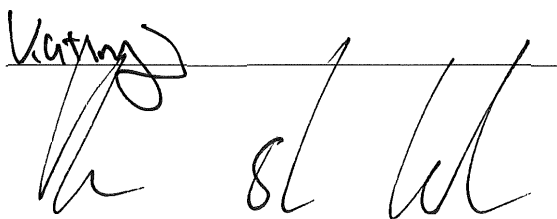
Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

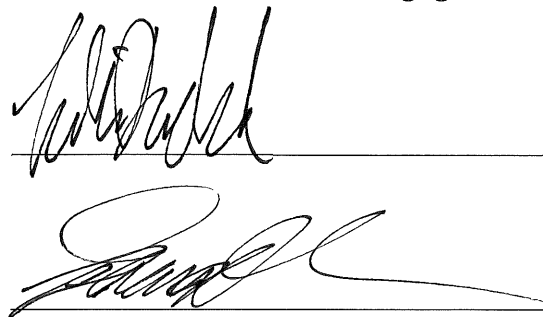
Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillede på at træde sammen og drøfte dette.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

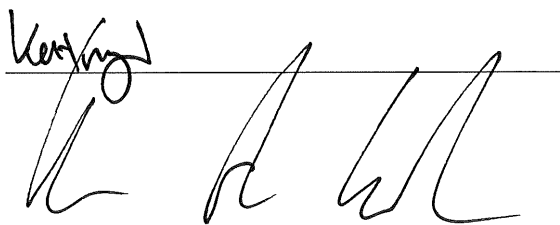
om

Redaktionel ændring af oversigt for løn og tillægssatser

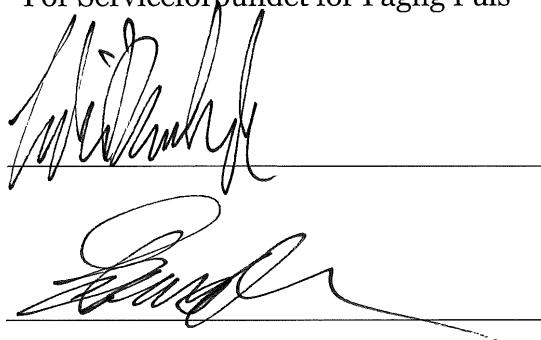
Parterne er enige om at foretage en redaktionel ændring af oversigten med løn og tillægssatser på Tilsynsfunktionæroverenskomsten, så "grundtimeløn" flyttes til oversigten for "transport-tid".

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, positioned above a horizontal line. The first signature is on the left, followed by two more signatures to its right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, positioned above a horizontal line. The first signature is on the left, and the second is on the right.

TILSYNSFUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer

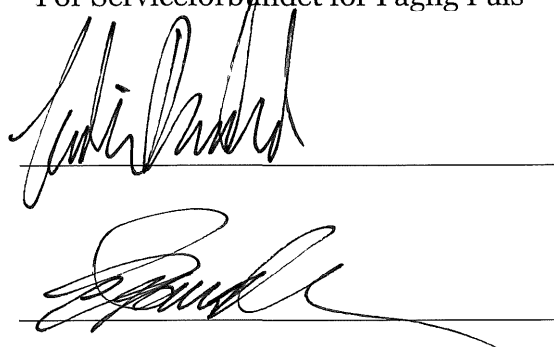
Parterne er enige om, at der i redigeringsforløbet foretages redaktionelle ændringer, der ikke har karakter af materielle ændringer, herunder – men ikke begrænset til – fejlhenvisninger, forældede henvisninger eller lignende.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Katrine


For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

Om

Funktionærlignende ansættelse

Parterne er enige om at indføre mulighed for funktionærlignende ansættelse til Tilsynsfunktionæroverenskomsten. Dette vil fremgå som et bilag xx til overenskomsten.

Det aftales, at bilaget vil være således lydende:

”Bilag 4

Stk. 1 Aftale

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhederne kan indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår efter nærmere aftale med den enkelte medarbejder.

Aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldig, såfremt den er udformet skriftligt.

Overenskomstens parter anbefaler, at virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, som minimum gør det efter følgende retningslinjer og i overensstemmelse med Tilsynsfunktionæroverenskomstens bestemmelser.

Stk. 2 Løn

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det aftalte timetal. Eventuelle tillæg ydes ud over den faste månedsløn.

Stk. 3 Fratræden

Overenskomstens § 21 om fratrædelsesgodtgørelse er obligatorisk, og kan derfor ikke fraviges.

Stk. 4 Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse efter medarbejderens eget valg, jf. Ferielovens bestemmelser herom. Såfremt der holdes ferie med løn, beregnes der tillige feriepenge af eventuelt merarbejde, som udbetales samtidig med ferietillæg.

Stk. 5 Feriefridage

Tilsynsfunktionæren har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Betaling af feriefridagene sker efter reglerne om feriefridagsbetaling, jf. § 19.

Medarbejderen kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår uanset jobskifte i løbet af kalenderåret.

Stk. 6 Søgnehelligdage (SH-dage)

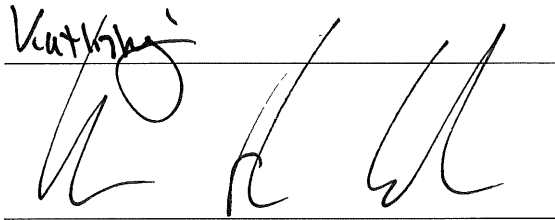
Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager sin faktiske løn på SH-dage.
Dette er obligatorisk og kan derfor ikke fraviges.

Stk. 7 Sygdom

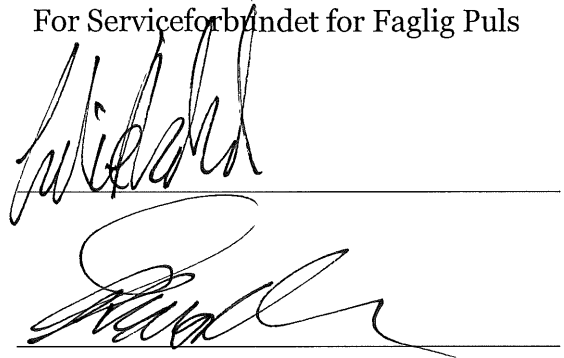
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is on the left, and the second is on the right.

PROTOKOLLAT

om

Forenkling og regelsanering af Tilsynsfunktionæroverenskomsten

I forlængelse af Protokollat 15 i Tilsynsfunktionæroverenskomsten 2023-2025 har parterne haft drøftelser i regi af udvalgsarbejde.

Parterne er enige om, at foretage følgende præciseringer og ændringer i "Forord" samt § 3:

Formulering i 2023-2025 overenskomsten (Forord):

"Ansættelse som tilsynsfunktionær

Enhver ansættelse som tilsynsfunktionær skal skriftligt bekræftes af den pågældende virksomhed i henhold til lov om ansættelsesbeviser, se bilag 1.

Det bør af aftalen fremgå:

- *Hvilken organisatorisk enhed tilsynsfunktionæren refererer til*
- *Den normerede arbejdstid og dennes opdeling til tilsynsarbejde, manuelt arbejde og kundekontakt.*
- *Om ansættelsen er delt i et tilsynsfunktionærforhold og et assistent/sanitørforhold - og i givet fald, hvornår der er tale om det ene og det andet."*

Overenskomstparterne er enige om, at formuleringen ændres til:

"Ansættelse som tilsynsfunktionær

Enhver ansættelse som tilsynsfunktionær skal skriftligt bekræftes af den pågældende virksomhed i henhold til Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, se bilag 1.

Det bør af aftalen fremgå, hvilken organisatorisk enhed tilsynsfunktionæren refererer til."

Formulering i 2023-2025 overenskomstens § 3 Lønfastsættelse:

”§ 3 Lønfastsættelse

Stk. 1

For manuelt arbejde, der ikke omfattes af ansættelsen som tilsynsfunktionær gælder de for assistenter/sanitører sædvanlige overenskomstmæssige regler om løn og løntillæg.

For tilsynsarbejde betales præstationsløn i henhold til serviceoverenskomsten. Det i serviceoverenskomsten aftalte anciennitetstillæg er ligeledes gældende. Anciennitetstillægget udgør kr. 3,45 pr. time. Såfremt der arbejdes efter de i serviceoverenskomsten gældende særbestemmelser, betales de i disse bestemmelser anførte tillæg ligeledes.

Herudover betales til fastansatte medarbejdere, der har 36 måneders anciennitet i virksomheden et tilsynsfunktionæranciennitetstillæg som udgør kr. 1,80 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2

For tilsynsarbejde betales præstationsløn, der er gældende for assistenter/sanitører på den pågældende arbejdsplads. Det i serviceoverenskomsten aftalte anciennitetstillæg er ligeledes gældende. På baggrund af afgørelse i faglig voldgift fastsættes anciennitetstillægget i overenskomstperioden 2004 – 2007 dog til kr. 1,65 pr. time. Såfremt der arbejdes efter de i serviceoverenskomsten gældende særbestemmelser, betales de i disse bestemmelser anførte tillæg ligeledes.

Stk. 3

Hvad enten arbejdet omfattes af stk. 1 eller stk. 2 betales endvidere et tilsynsfunktionærtillæg, der udgør kr. 16,95 pr. time. Er den pågældende ansat som tilsynsfunktionær kommer tillægget – med virkning fra den 15. maj 2007 – til udbetaling for samtlige timer, dvs. i relation til såvel de timer, hvor der rent faktisk udføres tilsynsarbejde som for de timer, hvor der udføres sanitør/assistentarbejde. Ved kortere forfald af sanitører/serviceassistenter må påregnes ekstraopgaver som anses for kompenseret ved tilsynsfunktionærtillægget.

Stk. 4

Såfremt kundekontakt finder sted uden for normal arbejdstid, aftales et månedligt honorar. Benyttes egen telefon aftales der et månedligt honorar.

Stk. 5

Tilsynsfunktionærer, der deltager i møde efter arbejdstids ophør og på arbejdsgivers foranledning, aflønnes efter gældende bestemmelser.

Stk. 6

Der kan træffes aftale om, at der kan indføres fast månedsløn for normerede timer. Udover de normerede timer aflønnes i henhold til gældende bestemmelse.”

Overenskomstparterne er enige om, at formuleringen ændres til:

”§ 3 Lønfastsættelse

Stk. 1

Præstationsløn er gældende for alt tilsynsfunktionærarbejde, herunder manuelt arbejde, bortset fra transporttid og asbestarbejde.

Præstationslønnen udgør:

Pr. 15.3.2025

Pr. 15.3.2026

Pr. 15.3.2027

Anciennitetstillæg:

Efter 12 måneder: 3,45 kr. pr. præsteret time.

Efter 36 måneder: yderligere 1,80 kr. pr. præsteret time.

Tilsynsfunktionærtillæg:

Der betales et tilsynsfunktionærtillæg der udgør:

16,95 kr. pr. præsteret time.

Stk. 2

Såfremt kundekontakt finder sted uden for normal arbejdstid, aftales et månedligt honorar. Benyttes egen telefon aftales der et månedligt honorar.

Stk. 3

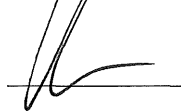
Tilsynsfunktionærer, der deltager i møde efter arbejdstids ophør og på arbejdsgiverens foranledning, aflønnes efter gældende bestemmelser.

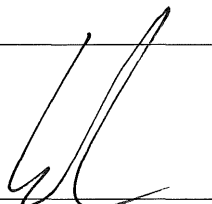
Stk. 4

Der kan træffes aftale om, at der kan indføres fast månedsløn for normerede timer. Udover de normerede timer aflønnes i henhold til gældende bestemmelse.”

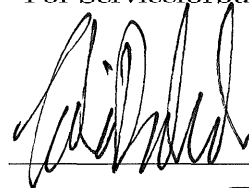
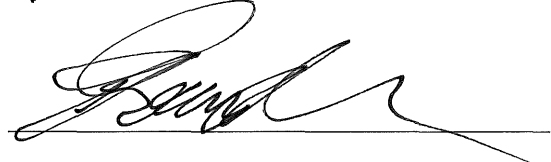
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls

PROTOKOLLAT

om

Frihed ved børns sygdom

Parterne er enige om at omskrive Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 12 om frihed ved børns sygdom.

Formulering i 2023-2025 overenskomsten:

”Stk. 1

Til medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet kan der indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmевærende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Stk. 1a.

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge mindreårige hjemmевærende barn under 14 år. Denne frihed omfatter kun barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 2

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen, såfremt der er penge hertil.

Stk. 3

Der indrømmes orlov uden løn til medarbejdere, der i henhold til reglerne herom i lov om social bistand i en periode skal passe deres syge barn eller pårørende, der ønsker at dø i eget hjem. Det forudsættes, at vedkommende medarbejder bedst muligt løbende orienterer virksomheden om det forventede tidspunkt for arbejdets genoptagelse.

Stk. 4 Lægebesøg

Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær, såfremt der er penge hertil."

Overenskomstparterne er enige om, at formuleringen ændres til:

"§ 12 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. Medarbejdere med 3 måneders anciennitet

Til medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet kan der indrømmes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den ansattes syge, hjemmenværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær, såfremt der er penge hertil.

Stk. 2. Medarbejdere med 6 måneders anciennitet

For medarbejdere med 6 måneders anciennitet gælder i tillæg til ovenstående, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, har medarbejderen ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende arbejdsdag.

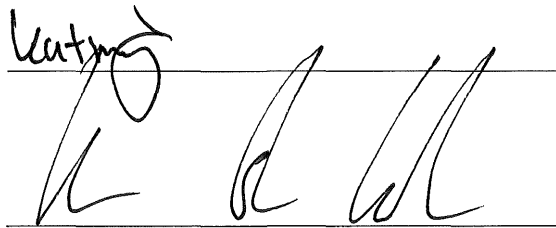
Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen, såfremt der er penge hertil.

Stk. 3. Pasningsorlov uden løn

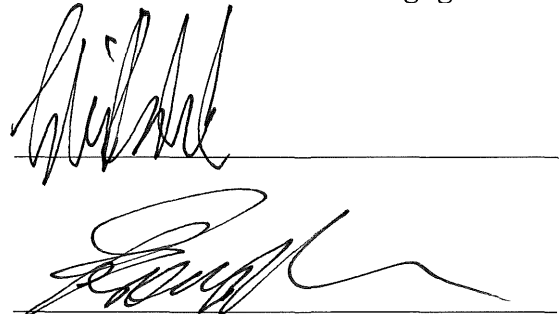
Der indrømmes orlov uden løn til medarbejdere, der i henhold til reglerne herom i lov om social bistand i en periode skal passe deres syge barn eller pårørende, der ønsker at dø i eget hjem. Det forudsættes, at vedkommende medarbejder bedst muligt løbende orienterer virksomheden om det forventede tidspunkt for arbejdets genoptagelse.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right.

For Serviceforbundet for Faglig Puls

Two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is on the left, and the second is on the right.

PROTOKOLLAT

om

Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om at omskrive Tilsynsfunktionæroverenskomsten § 13 om frihed ved børns hospitalsindlæggelse.

Formuleringen i 2023-2025 overenskomsten:

”§ 13 Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Der indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 1a.

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.”

Overenskomstparterne er enige om, at formuleringen ændres til:

”§ 13 Frihed ved børns hospitalsindlæggelse

Der indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

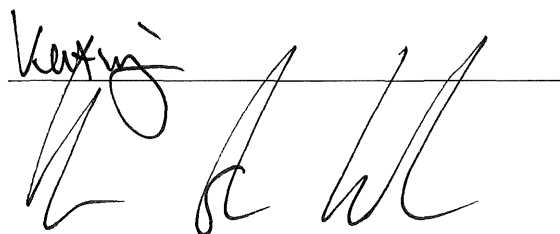
Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

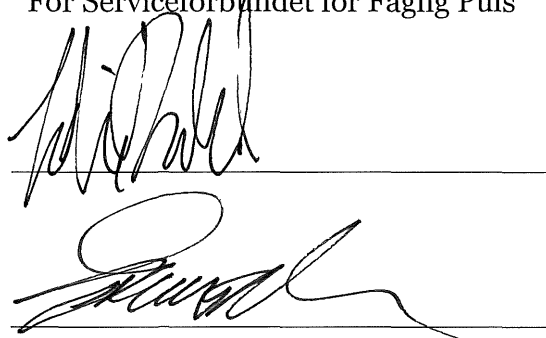
Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

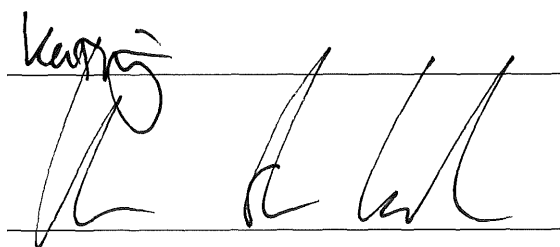
om

Arbejdsgruppe om faglært tillæg

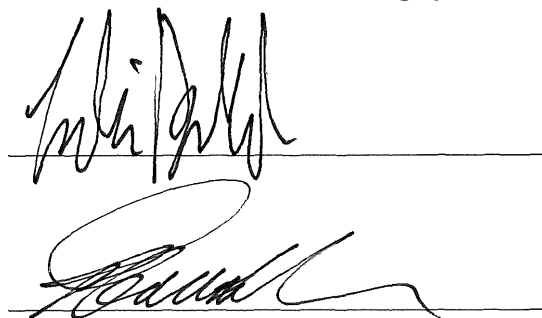
Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, som skal undersøge muligheden for at indføre et faglært tillæg samt eventuel finansiering fra fonden heraf.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



TILSYNSFUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Sammenlægning af fonde

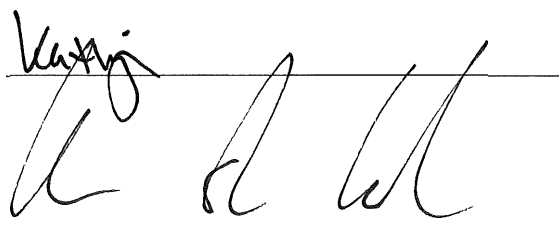
ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond sammenlægges med Tilsynsfunktionæroverenskomstens Kompetenceudviklingsfond, såfremt alle relevante beslutningsorganer, herunder – men ikke begrænset til – bestyrelserne i Kompetenceudviklingsfonden og ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond, kan godkende konstruktionen og sammenlægningen af fondene seneste d. 1. oktober 2025.

Som følge af ovenstående udgår afsnittet ”ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond.” af APPENDIKS A.

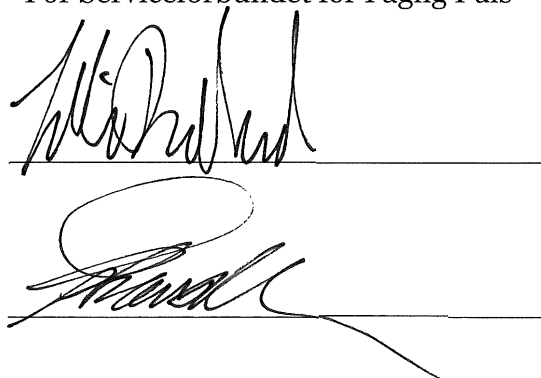
Det er tillige en forudsætning for sammenlægningen, at ISS Facility Services A/S Udviklingsfond sammenlægges med Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) under Serviceoverenskomsten.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

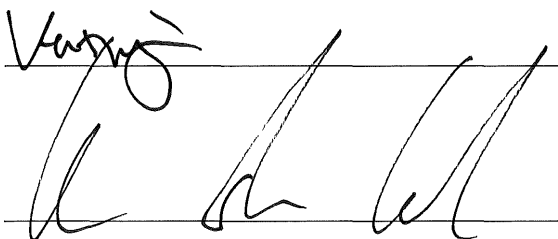
§ 20 Pension

Pr. 15. april 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point., således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

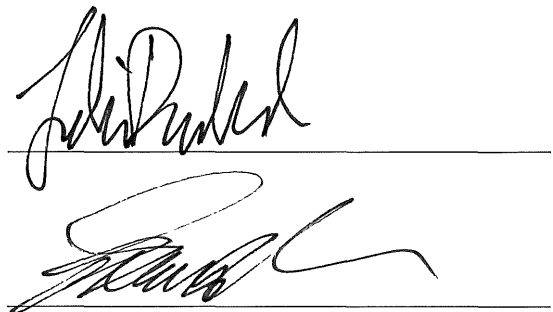
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Afspadsering

Parterne er enige om, at ændre følgende:

Overenskomstens § 5, stk. 2, ændres fra:

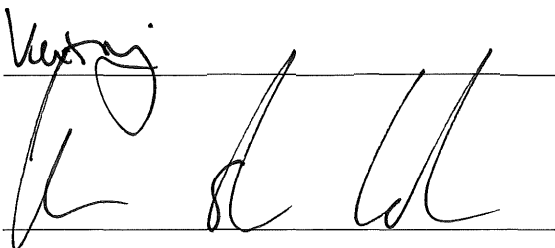
"Der kan i det enkelte ansættelsesforhold træffes aftale om, at overarbejde afvikles med afspadsering. I så fald afspadseres, uden afkorting af løn, timer, der ville have udløst et tillæg på 50 %, med 1,5 time – og timer, der ville have udløst et tillæg på 100 %, med 2 timer. Afspadseringen skal – medmindre andet er aftalt – afvikles inden 4 måneder efter overarbejdets udførelse. I modsat fald udbetales det optjente beløb jf. stk. 1."

Til

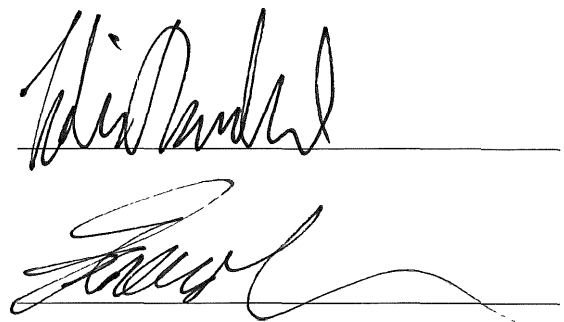
"Der kan i det enkelte ansættelsesforhold træffes aftale om, at overarbejde afvikles med afspadsering. I så fald afspadseres, uden afkorting af løn, timer, der ville have udløst et tillæg på 50 %, med 1,5 time – og timer, der ville have udløst et tillæg på 100 %, med 2 timer. Afspadseringen skal – medmindre andet er aftalt – afvikles inden 6 måneder efter overarbejdets udførelse. I modsat fald udbetales det optjente beløb jf. stk. 1."

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



TILSYNSFUNKTIONÆROVERENSKOMST
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Normal timeløn

Pr. 15. marts 2025 stiger normaltimelønnen til kr. 156,28
Pr. 15. marts 2026 stiger normaltimelønnen til kr. 161,03
Pr. 15. marts 2027 stiger normaltimelønnen til kr. 165,53

Grundtimeløn

Pr. 15. marts 2025 stiger normaltimelønnen til kr. 130,66
Pr. 15. marts 2026 stiger normaltimelønnen til kr. 134,66
Pr. 15. marts 2027 stiger normaltimelønnen til kr. 137,77

§ 5, stk. 1 Overarbejde

	For de første 3 overarbejdstimer	For efterfølgende timer
Pr. 15. maj 2025	kr. 48,71	kr. 97,41
Pr. 15. marts 2026	kr. 50,17	kr. 100,33
Pr. 15. marts 2027	kr. 51,68	kr. 103,34

§ 6 Præstationsløn

Pr. 15. marts 2025 stiger normaltimelønnen til kr. 169,86
Pr. 15. marts 2026 stiger normaltimelønnen til kr. 174,61
Pr. 15. marts 2027 stiger normaltimelønnen til kr. 179,11

§ 8, stk. 2 Særlige tillæg

Aftentillæg stiger pr. 15. marts 2025 til 17,58 kr., pr. 15. marts 2026 til 18,20 kr. og pr. 15. marts 2027 til 18,84 kr.

Nattillæg stiger pr. 15. marts 2025 til 22,89 kr., pr. 15. marts 2026 til 23,70 kr. og pr. 15. marts 2027 til 24,52 kr.

Søn- og helligdage, juleaftensdag samt 1. maj kl. 12.00 – 24.00 pr. 15. marts 2025 til 23,49 kr., pr. 15. marts 2026 til 24,32 kr. og pr. 15. marts 2027 til 25,17 kr.

§ 8, stk. 3

Tillægget stiger pr. 15. marts 2025 til 5,05 kr., pr. 15. marts 2026 til 5,23 kr. og pr. 15. marts 2027 til 5,41 kr.

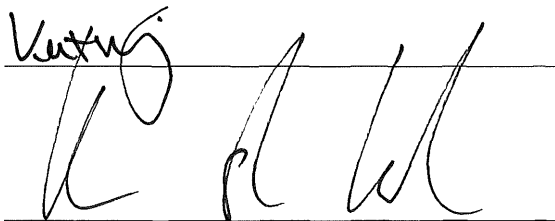
§ 23 Fritvalgsordningen

Pr. 15. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgsordning.

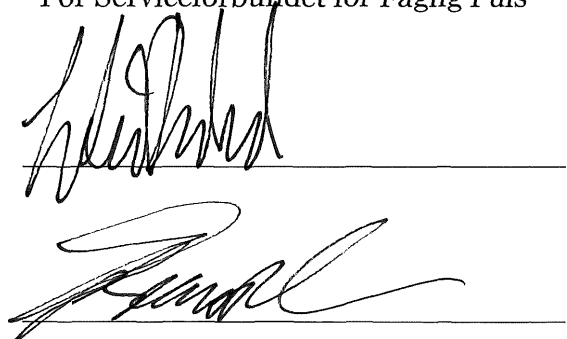
Pr. 15. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med yderligere 0,75 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,75 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgsordning.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Faglig Puls



PROTOKOLLAT

om

Løn under graviditets- og barselsorlov

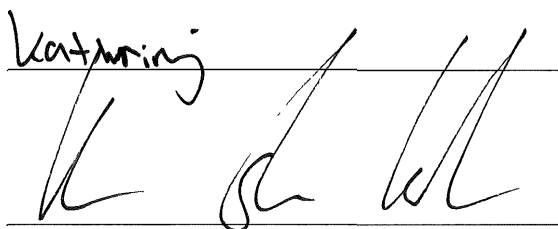
Parterne er enige om at indføre en ordning, hvorefter der ydes fuld løn under graviditets- og barselsorlov samt fuld løn under orlov i op til 2 uger for den anden forælder ifm. fødslen, jf. overenskomstens § 15, stk. 1-2.

Omkostningerne forbundet for virksomhederne hentes ved at tage 0,25 % fra fritvalgsstigningen pr. 1. marts 2027, som dermed alene reguleres med 0,75 %.

Protokollat 5 og 26 er udfærdiget i overensstemmelse hermed.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Katrine


For Serviceforbundet for Faglig Puls

