

SERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Serviceoverenskomst 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 Procesaftale vedrørende deltid	3
2. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	5
3. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	8
4. Protokollat om Seniorordning	11
5. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	13
6. Protokollat om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	16
7. Protokollat om Databeskyttelse	18
8. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens IT-udstyr til behandling af personoplysninger	20
9. Protokollat om Muligheden for at aftale opt-out vedrørende 48 timers-reglen	26
10. Protokollat om synliggørelse af løn og løndele	28
11. Protokollat om SBUF-støtte til alle AMU-kurser	30
12. Protokollat om Synliggørelse af elevbestemmelser	32
13. Protokollat om Udvalgsarbejde om opmåling af tog	33
14. Protokollat om Løn under sygdom	34
15. Protokollat om Redaktionel tilpasning af pensionsbestemmelser vedrørende elever	35
16. Protokollat om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser	36
17. Protokollat om Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder	37
18. Protokollat om Overførsel af ferie	39
19. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	40
20. Protokollat om Udvalgsarbejde om initiativer til understøttelse af uddannelse	41
21. Protokollat om Faglært tillæg og SBUF	43
22. Protokollat om Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond	45
23. Protokollat om redaktionelle ændringer med arbejdsgruppe	46

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to be 'J.M. Paw'. The bottom signature is also in cursive and appears to be 'S. H. H.'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to be 'G. H. H.'. The bottom signature is also in cursive and appears to be 'P. H. H.'.

SERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) samt C-660/20 (Lufthansa) har for Serviceoverenskomsten.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af de ovennævnte domme, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at afvente en afgørelse i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der anlægges vedrørende spørgsmålet. Parterne er opmærksomme på, at hovedorganisationerne forventes at intervenere i sagen.

Såfremt denne voldgift ikke afklarer de særlige spørgsmål, der knytter sig til Serviceoverenskomsten, er parterne enige om at etablere en selvstændig voldgift, der tager stilling til, om Serviceoverenskomstens § 18, stk. 2 og 3 er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1998 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS og aftalen af 9. januar 2001 mellem LO og DA om implementering af direktivet om deltidsarbejde.

Parterne er enige om, at ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at nogen af dem herved giver afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomsternes ordning for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomsternes regler om deltid eller forholdet mellem overenskomsterne og EU-retten i øvrigt.

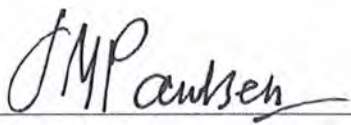
Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er fornøden afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet, efter at afgørelsen foreligger i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der forventes anlagt vedrørende spørgsmålet.

Denne aftale optrykkes ikke.

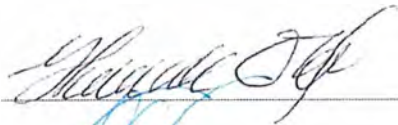
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 10 Startløn

Pr. 15. marts 2025 udgør startlønnen kr. 162,75

Pr. 15. marts 2026 udgør startlønnen kr. 167,50

Pr. 15. marts 2027 udgør startlønnen kr. 172,00

§ 10 Præstationsløn

Pr. 15. marts 2025 stiger præstationslønnen til kr. 169,86

Pr. 15. marts 2026 stiger præstationslønnen til kr. 174,61

Pr. 15. marts 2027 stiger præstationslønnen til kr. 179,11

§ 10 Medarbejdere under 18 år

Pr. 15. marts 2025 stiger lønnen til medarbejdere under 18 år til kr. 130,65

Pr. 15. marts 2026 stiger lønnen til medarbejdere under 18 år til kr. 134,30

Pr. 15. marts 2027 stiger lønnen til medarbejdere under 18 år til kr. 137,76

§ 12 Transporttid

Transportiden betales med kr. pr. time for medarbejdere med mindre end 12 måneders anciennitet:

15. marts 2025 kr. 134,42

15. marts 2026 kr. 138,18

15. marts 2027 kr. 141,74

Transportiden betales med kr. pr. time for medarbejdere med 12 til 18 måneders anciennitet:

15. marts 2025 kr. 136,36

15. marts 2026 kr. 140,18

15. marts 2027 kr. 143,79

Transportiden betales med kr. pr. time for medarbejdere med 18 til 36 måneders anciennitet:

15. marts 2025 kr. 139,21

15. marts 2026 kr. 143,10

15. marts 2027 kr. 146,79

Transportiden betales med kr. pr. time for medarbejdere med mere end 36 måneders anciennitet:

15. marts 2025 kr. 140,24

15. marts 2026 kr. 144,16

15. marts 2027 kr. 147,87

§ 15, stk. 2. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

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

Tillæg for arbejde på søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00-24.00 stiger pr. 15. maj 2025 til 25,41 kr., pr. 15. marts 2026 til 26,30 kr. og pr. 15. marts 2027 til 27,22 kr.

Tillæg for arbejde på 1. maj kl. 12.00-24.00 stiger pr. 15. maj 2025 til 25,41 kr., pr. 15. marts 2026 til 26,30 kr. og pr. 15. marts 2027 til 27,22 kr.

§ 15, stk. 4. Tillæg på grund af særlige omstændigheder

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

§ 18 Overtidsbetaling

Overtidstillæggene stiger til:

	For de første 3 overarbejdstimer	For efterfølgende timer
Pr. 15. maj 2025	44,90	89,80
Pr. 15. marts 2026	46,24	92,49
Pr. 15. marts 2027	47,63	95,26

§ 21, stk. 2 Pensionsbidrag

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

§ 22 Fritvalgsordning

Pr. 15. februar 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgsordning.

Pr. 15. februar 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgsordning.

Løn til elever

I § 50, stk. 5 sker følgende ændringer:

	Pr. 15/5-2025	Pr. 15/3-2026	Pr. 15/3-2027
1 år	87,91	90,99	94,17

2 år

98,03

101,46

105,01

Særbestemmelser om Levnesmiddelindustrien

a. Løn

Ventetid betales pr. 15. marts 2025 med 130,65 kr. per time, pr. 15. marts 2026 med 134,30 kr. per time og pr. 15. marts 2027 med 137,76 kr. per time.

b. Løntillæg

15. marts 2025 kr. 28,33

15. marts 2026 kr. 29,32

15. marts 2027 kr. 30,35

e. Sygeferiegodtgørelse

15. marts 2025 kr. 35,18

15. marts 2026 kr. 36,20

15. marts 2027 kr. 37,18

Særbestemmelser om togservice

Grundløn

Enhedsbetaling udgør:

15. marts 2025 kr. 138,75

15. marts 2026 kr. 142,68

15. marts 2027 kr. 146,43

Andre tillæg

Betaling for rengøring af særlig ubehagelig karakter (opkast og lignende) udgør:

15. marts 2025 kr. 81,75 pr. tilfælde

15. marts 2026 kr. 84,62 pr. tilfælde

15. marts 2027 kr. 87,58 pr. tilfælde

Fravær på grund af barns sygdom, jf. § 29, stk. 1, betales 100% af den faktiske indtjening inden for den sidste lønperiode, dog maksimalt pr. time:

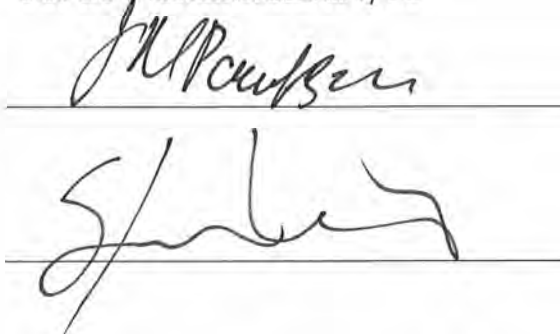
15. marts 2025 kr. 160,75

15. marts 2026 kr. 165,50

15. marts 2027 kr. 170,00

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



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 Serviceoverenskomstens § 29, stk. 1, til følgende:

"Stk. 1 Barns sygdom

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. 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. § 22. Betalingen følger reglerne for søgnehelligdays- og feriefridagsbetaling i § 34, stk. 3, 4 og 5."

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Serviceoverenskomstens § 30 med et stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndigheder.

Bestemmelsen affattes således:

"§ 30 – Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 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. § 22. Betalingen følger reglerne for søgne-helligdags- og feriefridagsbetaling i § 34, stk. 3, 4 og 5.

Stk. 2 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 helbredskonsultationer, 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. § 22. Betalingen følger reglerne for søgne-helligdags- og feriefridagsbetaling i § 34, stk. 3, 4 og 5."

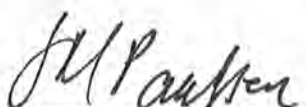
Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre Serviceoverenskomstens § 22, stk. 2, 1. afsnit. Bestemmelsen affattes således:

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

Serviceoverenskomstens nuværende § 30 bliver til § 31 osv.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Serviceoverenskomstens § 23 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 fritvalgsordningen, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge af finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Serviceoverenskomstens § 23 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 23:

”§ 23 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 afholde op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placering af seniorfridage. Placering af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie/feriefridage, jf. § 33. Det gælder dog ikke for seniordage i opsigelsesperioden efter virksomhedens opsigelse.

Stk. 3. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Med midler fra medarbejderens fritvalgsordning*
- b) Ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 21, 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 frivalgskonto. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens frivalgsordning. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på sin frivalgsordning eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. pkt. c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Særligt for funktionærlignende ansatte, jf. § 8, gælder yderligere:

Er medarbejderen funktionærlignende ansat og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn og medarbejderen betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Stk. 4. Ind- og udtræden af seniorordningen

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

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

Stk. 5. Øvrige forhold

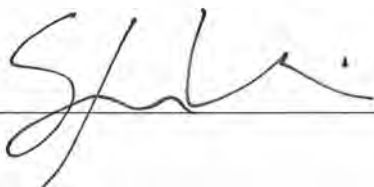
Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstsmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 31, § 33 og § 34.

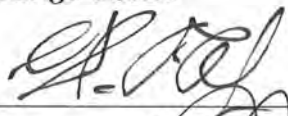
Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR




PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Serviceoverenskomstens § 30.

Der er enighed om, at § 30 i Serviceoverenskomsten affattes på følgende måde:

”§ 30 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. § 30, stk. 7.

Stk. 2 Fædreorlov

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 overenskomstens § 30, stk. 5.

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 overenskomstens § 30, stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 30, stk. 3, 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 § 30, stk. 1.

Stk. 5 Løn

Arbejdsgiver yder fuld løn. 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 varslingens 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: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling:	5 uger	5 uger	5 uger	5 uger

Skal bruges inden 52 uger	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
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

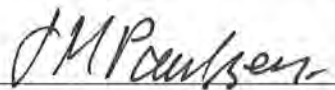
Under de 10 ugers orlov efter § 30, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 30, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

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

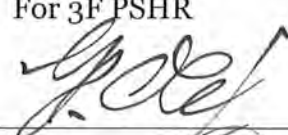
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til det præsterede antal timer."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI




For 3F PSHR




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 3F PSHR skrives ind i Serviceoverenskomsten 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 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

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."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI




For 3F PSHR




PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at indsætte et Bilag G "Organisationsaftale om databeskyttelse" i Serviceoverenskomsten og Protokollat 10 – Organisationsaftale om databeskyttelse udgår.

"Protokollat – Organisationsaftale 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.

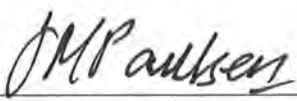
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivning af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets 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 3F PSHR.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI




For 3F PSHR




PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters 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 Serviceoverenskomstens § 43, 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."

3F PSHR 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.

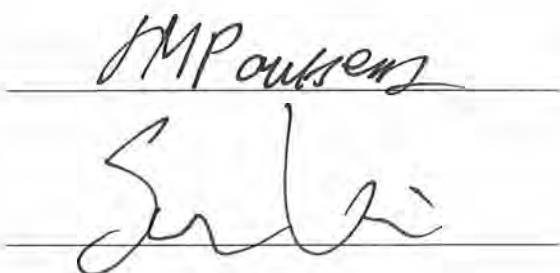
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men 3F PSHR 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 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to read 'MP Poulsen'. The bottom signature is also in cursive and is more stylized.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to read 'St. Jørgensen'. The bottom signature is also in cursive and is more stylized.

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 Serviceoverenskomstens § 43, 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 databehandling, 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 opsig 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

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 Serviceoverenskomsten 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 lovebekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og 3F PSHR, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Serviceoverenskomsten, 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 3F PSHR på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

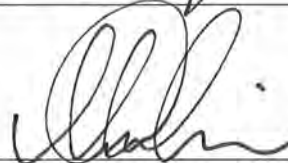
I organisationsaftalen aftaler DI og 3F PSHR vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI




For 3F PSHR

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 Serviceoverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og fritvalgsopsparing.

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.

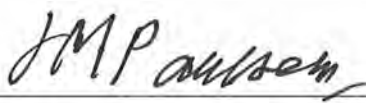
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

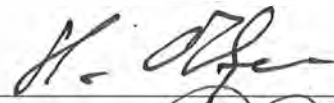
Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Serviceoverenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbyderne er afsluttet.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI




For 3F PSHR




PROTOKOLLAT

om

SBUF-støtte til alle AMU-kurser

Parterne er enige om at gøre den nuværende forsøgsordning med støtte til alle AMU-kurser fra Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) permanent.

Serviceoverenskomstens protokollat 20 *"Indstilling til bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond om udvidelse af positivliste"* udgår derfor.

Yderligere udgår i Serviceoverenskomsten § 51 følgende afsnit:

"Overenskomstparterne har i overenskomst periode aftalt en forsøgsordning, der giver medarbejderen mulighed for at vælge kurser fra hele AMU-kataloget."

Da fondens midler primært sigter på at uddanne medarbejdere til branchen, er parterne endvidere enige om at medvirke til, at bestyrelsen for SBUF begrænser mulighederne for støtte til alle AMU-kurser, såfremt bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond observerer en utilsigtet brug af fondens midler.

Såfremt fondens samlede økonomi kommer under pres, er parterne enige om at medvirke til, at bestyrelsen for SBUF begrænser mulighederne i forhold til valg af AMU-kurser.

Parterne er enige om, at ovenstående ligeledes er gældende for ISS Facility Services A/S Udviklingsfond.

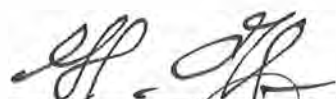
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af elevbestemmelser

Parterne ønsker at fremme indsatsen for at uddanne rengøringsteknikere og serviceassistenter. For at understøtte dette har parterne besluttet at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, som har til formål at synliggøre overenskomstens regler for erhvervsuddannelseselever.

Udvalget skal bestræbe sig på ved udgangen af 3. kvartal 2025 at præsentere et udkast til en ny overenskomsttekst, som parterne herefter kan anvende i informationsmateriale.

Ambitionen for udvalgsarbejdet er, at overenskomstens bestemmelser for erhvervsuddannelseselever kan fremstå mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is written in dark ink and appears to be 'J.M. Paulsen'. The bottom signature is also in dark ink and appears to be 'S. L. i.'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is written in dark ink and appears to be 'H. L. i.'. The bottom signature is also in dark ink and appears to be 'U. L. i.'.

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om opmåling af tog

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, som skal se på principperne for procedure for kontrolopmåling på særbestemmelserne for togservice.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is 'J.M. Paabsoe' and the bottom signature is 'S. L. ...'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The top signature is 'H. ...' and the bottom signature is 'U. ...'.

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Serviceoverenskomstens § 28, stk. 1, 5. afsnit, ændres fra:

"Løn under sygdom ydes for maksimalt 70 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden)."

til følgende tekst:

"Løn under sygdom ydes for maksimalt 84 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden)."

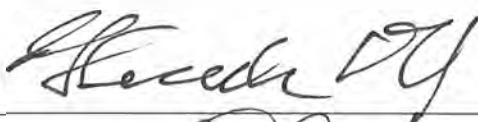
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR




PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilpasning af pensionsbestemmelse vedrørende elever

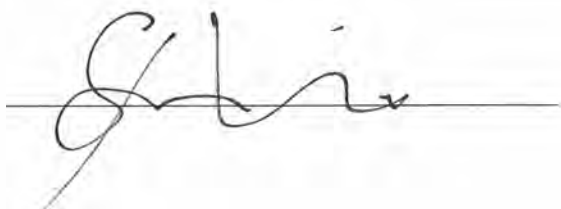
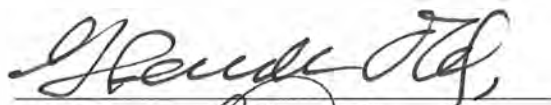
Parterne er enige om at tilpasse § 21, stk. 4, litra d, så bestemmelsen afspejler, at rengørings-
tekniker- og serviceassistentelever på 18 og 19 år modtager samme pension som andre voksne.

Som følge heraf udgår andet, tredje og fjerde afsnit i § 21, stk. 4, litra d, ligesom protokollat 13
"Pension til elever" udgår.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at overenskomstteksterne om uddannelse kan gøres mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder ved en mere struktureret og systematisk opbygning.

Det drejer sig om bestemmelserne i Serviceoverenskomsten § 49 og protokollat 12, 15-17 og protokollat 19.

Der er enighed om at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor bestemmelserne gennemskrives. Udvalgsarbejdet afsluttes med udgangen af 2026.

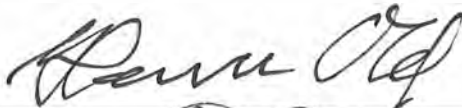
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsordningen 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. Serviceoverenskomstens § 67, stk. 2, litra b, "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 § 22.

Parterne er enige om at erstatte teksten i § 67, stk. 2, litra b, fra punkt 2 til og med punkt 4., i Serviceoverenskomstens § 67 "Nyoptagne virksomheder" med følgende tekst:

"2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 22, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 22, 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 § 22.

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 (SBA)'s meddelelse til 3F Privat, Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i DIO II (SBA) 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.

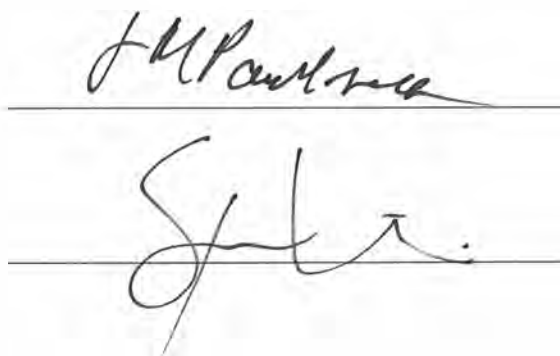
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25

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 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is written in dark ink and appears to be 'J.M. Paulsen'. The bottom signature is also in dark ink and appears to be 'S. L. L.'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is written in dark ink and appears to be 'G. M. M.'. The bottom signature is also in dark ink and appears to be 'A. L. L.'.

PROTOKOLLAT

om

overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Serviceoverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Serviceoverenskomstens § 32, stk. 2 samt Bilag E, 1. pkt., i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres. Som følge heraf udgår *Bilag E, Eksempler på overførsel af feriedage* af Serviceoverenskomsten.

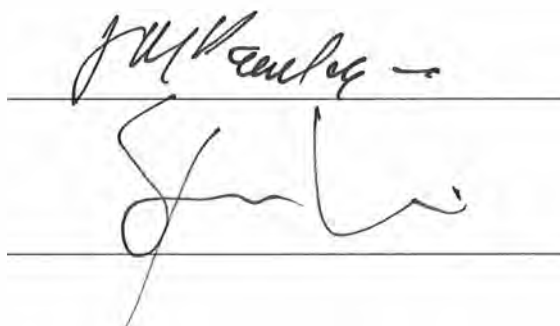
Som følge af ovenstående er der enighed om, at Serviceoverenskomstens § 32, stk. 2 udgår.

Parterne er ligeledes enige om, at følgende sætning udgår af Serviceoverenskomstens Bilag E, 1. pkt.:

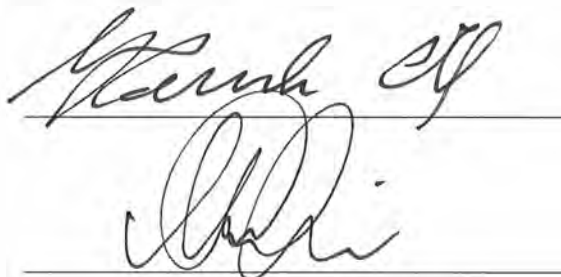
"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on two horizontal lines.

For 3F PSHR

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on two horizontal lines.

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesrepræsentant

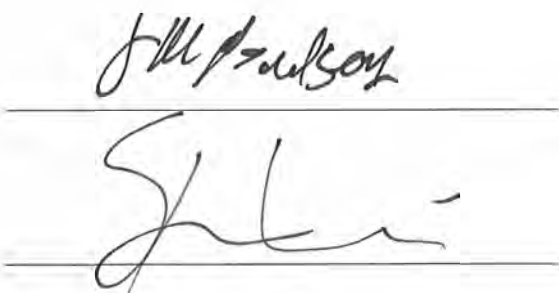
I Protokollat 19 foretages følgende ændringer:

Første afsnit slettes og erstattes af følgende tekst:

"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege én uddannelsesrepræsentant på virksomheden for alle medarbejderne under Serviceoverenskomsten."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The first signature is in dark ink and appears to be 'J.M. Paulsen'. The second signature is in a lighter ink and is more stylized, possibly 'J. L.'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are written on two horizontal lines. The first signature is in dark ink and appears to be 'G. T. J.' followed by a flourish. The second signature is in a lighter ink and appears to be 'A. L.' followed by a flourish.

PROTOKOLLAT**om****Udvalgsarbejde om initiativer til understøttelse af uddannelse**

Parterne er enige om, at uddannede og engagerede medarbejdere er medvirkende til, at virksomhederne kan levere kvalitetsrengøring. Rengøringsbranchen er imidlertid fortsat præget af en mindre interesse for uddannelse, hvilket kan skyldes bl.a. manglende kendskab til uddannelsesmuligheder, manglende information om de økonomiske støttemuligheder fra bl.a. Servicebranchens Udviklingsfond m.m.

Parterne ønsker at styrke interessen for og kendskabet til uddannelse hos såvel medarbejdere som virksomheder. Der er enighed om, at det vil understøtte uddannelsesarbejdet, hvis virksomheder og medarbejdere har et godt kendskab til reglerne om uddannelse.

Parterne er enige om, at der er behov for initiativer, som retter sig mod såvel medarbejdere som virksomheder. Uddannelsesplaner for medarbejderne kan bl.a. være et initiativ, der kan synliggøre og skabe bevidsthed om uddannelse, hvor systemet hos PensionDanmark kan markedsføres af både 3F PSHR og DI. Parterne vil derfor drøfte med PensionDanmark, om der er mulighed for, at det synliggøres hvilke AMU-kurser, der ved "småstep" giver adgang til på sigt at blive faglært rengøringstekniker – dette kan gøres ved at medarbejderen logger ind på sin egen uddannelsesside i systemet.

Hertil kommer, at der kan være brug for initiativer, som hos mellemlederne skaber større forståelse for og viden om værdien af uddannelse. I den forbindelse kan en eventuelt udpeget uddannelsesrepræsentant på virksomheden medvirke som central person til at bygge bro mellem medarbejdere og ledelse. I udvalgsarbejdet formuleres en række pejlemærker for uddannelsesrepræsentantens funktion, som skal medvirke til at skabe gode rammer for samarbejdet om uddannelse.

Parterne er enige om, at hvis uddannelsesarbejdet skal fungere lokalt, forudsætter det, at både ledelse og medarbejdere går konstruktivt til dialogen om uddannelse, herunder med et mål om at igangsætte uddannelse til parternes fælles bedste.

Parterne er endvidere enige om at igangsætte et udvalgsarbejde, som skal udarbejde et inspirationskatalog, der kan understøtte uddannelsesarbejdet gennem bl.a. motivation og formidlingsmetoder, både når uddannelsesrepræsentanten er i dialog med kollegaerne, og når virksomheden vil igangsætte uddannelsesinitiativer. Som en del af dette arbejde vil der blive indsamlet eksempler på arbejdet med uddannelse, hvor beskrivelser af det lokale samarbejde skal synliggøre måder at fastlægge rammer og indhold for uddannelsesrepræsentantens arbejde. I

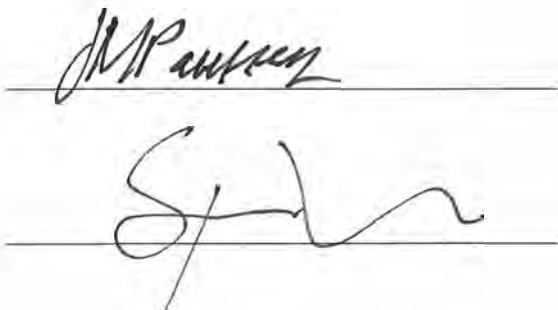
udvalgsarbejdet vil også indgå, om det er relevant at indhente erfaringer fra andre brancheområder.

Kataloget kan bestå af onlineværktøjer, i form af f.eks. små film eller podcasts, samt kollega-til-kollega formidling. Kataloget skal rumme inspiration og information om såvel almen som faglig kvalificering, favnende de behov for dansksproglig undervisning, som en række medarbejdere har, AMU-kurser samt uddannelse til rengøringstekniker og/eller serviceassistent.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet kan understøttes af midler fra Samarbejdsfonden.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The first signature is written in dark ink and appears to be 'M. P. Andersen'. The second signature is also in dark ink and is more stylized, possibly 'S. L. N.'.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The first signature is written in dark ink and appears to be 'G. M. Andersen'. The second signature is also in dark ink and is more stylized, possibly 'U. L. N.'.

PROTOKOLLAT

om

Faglært tillæg og Servicebranchen Udviklingsfond (SBUF)

Parterne er enige om at understøtte uddannelse og ansættelse af rengøringsteknikere og serviceassistenter. I den forbindelse ønsker parterne at styrke motivation både blandt medarbejdere og virksomheder til at medvirke til dette ved følgende ændringer af serviceoverenskomsten:

Overenskomstparterne har aftalt, at de faglærte tillæg i § 14 forhøjes på følgende måde:

Pr. 15. september 2025 stiger:

Serviceassistent tillæg fra 4,00 kr. pr. time til 8,00 kr. pr. time.

Rengøringstekniker tillæg fra 2,50 kr. pr. time til 5,00 kr. pr. time.

Parterne er endvidere enige om, at noten i § 14 slettes og erstattes af følgende tekst:

"Virksomheden kan ansøge Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) om refusion af udgiften til det faglærte tillæg samt de heraf flydende overenskomstaftalte og lovgivningsfastsatte løndele, såsom fritvalg, SH-tillæg, feriepenge, arbejdsgivers pensionsbidrag mv. Parterne anbefaler, at SBUF's bestyrelse fastlægger en procentsats for disse løndele."

Overenskomstparterne er enige om, at der affattes en organisationsaftale med følgende indhold, og aftalen indsættes som nyt bilag i overenskomsten:

"Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) kan maksimalt årligt bruge 75 % af årets indtægter i fonden på faglærte tillæg. Parterne sætter sig sammen og drøfter situationen, såfremt udgifterne til faglærte tillæg ikke balancerer med indtægterne, idet parterne søger at finde løsninger, som ikke påfører virksomheder omkostninger."

For det tilfælde, at Servicebranchens Udviklingsfonds (SBUF) midler kommer under, hvad der svarer til to års indbetalinger, er overenskomstparterne enige om, at faglærte tillægene nedsættes til henholdsvis 4,00 kr. pr. time for serviceassistenter og 2,50 kr. pr. time for rengøringsteknikere."

Nedsættelsen sker pr. førstkommande 15. marts i følgende år. Nedsættelsen af tillæggene vil alene få virkning for nyansættelser efter dette tidspunkt og ikke for allerede ansatte. Virksomheden kan fortsat ansøge om dækning af udgiften til de faglærte tillæg – både de høje og de nedsatte tillæg - og de heraf flydende overenskomst aftalte og lovgivningsfastsatte løndelev i det omfang SBUF har midler til rådighed"

Det er en afgørende forudsætning for ovenstående forhøjelse af faglærte tillæggene, at ISS Facility Services A/S Udviklingsfond sammenlægges med SBUF, samt at alle relevante beslutningsorganer, herunder – men ikke begrænset til – bestyrelserne i SBUF og ISS Facility Services A/S Udviklingsfond, kan godkende konstruktionen og sammenlægningen af fondene er gennemført senest på tidspunktet for tillæggets ikrafttræden.

Såfremt der ikke er sket sammenlægning af ISS Facility Services A/S Udviklingsfond og SBUF pr. 15. september 2025, mødes overenskomstparterne og drøfter situationen.

Som følge af ovenstående, tilføjes Appendix A, stk. 1, 1. afsnit følgende anmærkning:

*"*Denne bestemmelse bortfalder, når en sammenlægning af SBUF og ISS Facility Services A/S Udviklingsfond er gennemført."*

Som følge af ovenstående, udgår "/ISS-fonden" af ordlyden i § 47, stk. 4, sidste afsnit.

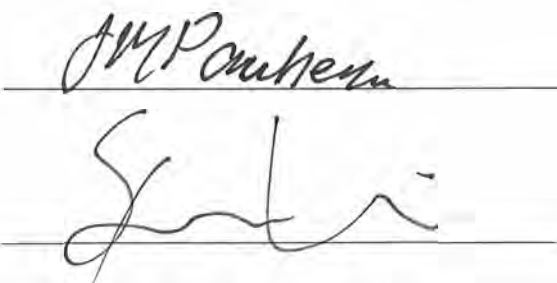
Som følge af ovenstående, udgår endvidere "/ISS' Udviklingsfond" af ordlyden i § 49, stk. 2, sidste afsnit.

Som følge af ovenstående, udgår yderligere "/ISS' Udviklingsfond" af ordlyden i § 49, stk. 5, 1. pkt. 3. og sidste afsnit, samt 2. pkt., 2. afsnit.

Af Protokollat 16 "Støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering"s tredje sidste afsnit samt Protokollat 17 "Forenkling af ansøgningsprocessen i Servicebranchens Udviklingsfond" udgår sætningen "Protokollatet gælder ligeledes for ISS' Udviklingsfond med de fornødne tilpasninger."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures in black ink, positioned above two horizontal lines.

SERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at der i § 51, sidste afsnit, sker følgende ændringer:

Sidste afsnit slettes:

"Virksomhederne indbetaler 46 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF). Fra 15. juli 2023 indbetales 56 øre pr. præsteret arbejdstime."

og erstattes af følgende afsnit:

"Virksomhederne indbetaler 56 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF). Fra 15. marts 2025 indbetales 61 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 15. marts 2026 indbetales 66 øre pr. præsteret arbejdstime."

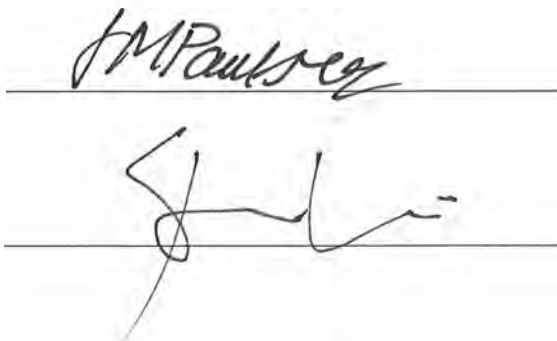
Parterne er endvidere enige om, at der i § 53, stk. 3, 1 afsnit, sker følgende ændring:

Pr. 15. marts 2027 ændres "30 øre" til "35 øre".

Der foretages konsekvensrettelser i APPENDIX A, stk. 1 i overensstemmelse med ovennævnte.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to read 'J.M. Paulsen'. The bottom signature is also in cursive and is more stylized.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures are present on two horizontal lines. The top signature is in cursive and appears to read 'Bente Jørgensen'. The bottom signature is also in cursive and is more stylized.

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at man i forbindelse med redigeringen af overenskomsten ændrer følgende:

§ 34 Søgnehelligdage og juleaftensdag

"Store Bededag*" samt anmærkningen ("*Store Bededag er fra 2024 afskaffet ved lov.") udgår af § 34, stk. 1.

§ 8 Funktionærlignende ansættelse

I § 8 som nyt stk. 8 tilføjes; "Lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag finder anvendelse for ansatte, som opfylder betingelserne herfor."

§ 2, stk. 7

§ 2, stk. 7, sidste linje "Skriftlighedskravet har fremadrettet virkning for enighed, der opnås fra den 1. maj 2007" slettes.

§ 11, stk. 1, 0-12 måneder brancheanciennitet, Anmærkning, sidste sætning

I § 11, stk. 1, 0-12 måneder brancheanciennitet, Anmærkning sidste sætning "For så vidt angår dokumentation for, at medarbejderen er faglært henvises til stk. 3 og 4 nedenfor." slettes og i stedet indføres teksten "Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen dokumentere uddannelsen. Har medarbejderen på trods af virksomhedens skriftlige opfordring undladt at dokumentere uddannelsen eller givet forkerte oplysninger til virksomheden herom, kan medarbejderen alene kræve det manglende tillæg udbetalt bagudrettet hvis kravet herom rejses inden for 6 måneder efter ansættelsen."

§ 12 skema

I § 12 i skemaet er en tastefejl i 4. linje til venstre. Sætningen "*18-13 mdr.*", slettes og i stedet skrives "*18-36 mdr.*"

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

M. Parker
 L.H.

For 3F PSHR

George J.
Phillips

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F PSHR, 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 3F PSHR påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af 3F PSHR.

Som et nyt stk. 6 tilføjes i Serviceoverenskomstens § 48 følgende:

"Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F PSHR, 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. 3F PSHR 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 3F PSHR finansieres via Servicebranchens 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 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'J.M. Paulsen' and the second is 'S. Hansen'. Both are written over horizontal lines.

For 3F PSHR

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Henrik Thomsen' and the second is 'Jens Thomsen'. Both are written over horizontal lines.