

OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for Parkeringsvagter 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 Løn og betalingssatser	3
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Protokollat om Seniorordning	7
4. Protokollat om Løn under sygdom	10
5. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	11
6. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelsen	13
7. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	15
8. Protokollat om udvalgsarbejde ved uddannelse	19
9. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens IT-udstyr til behandling af personoplysninger	20
10. Protokollat om Pensionsindbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen	26
11. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pension	27
12. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev	29
13. Protokollat om Udvidet beskyttelse og tilbagefald ved sygdom	31
14. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	33
15. Protokollat om Parkeringsvagtens Udviklings- og samarbejdsfond	35
16. Protokollat om Udvalgsarbejde om lønmodel	36
17. Protokollat om Redaktionelle ændringer	37

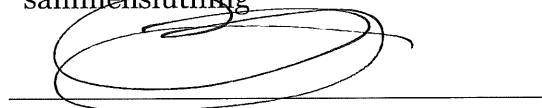
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above a horizontal line.A single horizontal line.

For Serviceforbundet for Vagt- og
Sikkerhedsfunktionærernes Lands-
sammenslutning

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop, positioned above a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above a horizontal line.

OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Løn- og betalingssatser

Der er enighed om at overenskomsten reguleres således:

§ 9, stk. 1 Lønbestemmelse ændres til:

Til timelønsansatte udgør den samlede timeløn:

*pr. 16. marts 2025 kr. 177,85
pr. 16. marts 2026 kr. 182,60
pr. 16. marts 2027 kr. 187,10*

§ 9, stk. 2 Lønbestemmelse ændres til:

Til medarbejdere på månedsløn udgør månedslønnen (160,33 timer, jf. § 11):

*pr. 16. marts 2025 kr. 30.084,48
pr. 16. marts 2026 kr. 30.846,48
pr. 16. marts 2027 kr. 31.567,53*

§ 9, stk. 3 Tillægsbetalinger ændres til:

*”pr. 16. maj 2025 kr. 35,92 pr. time
pr. 16. marts 2026 kr. 37,18 pr. time
pr. 16. marts 2027 kr. 38,48 pr. time*

Ved arbejde på lørdage efter kl. 14.00 og søn- og helligdage betales et tillæg pr. 16. maj 2025 på 44,59 kr. pr. time.

Pr. 16. marts 2026 ændres betalingen på lørdage således, at der efter kl. 14.00 betales et tillæg på 46,15 kr. pr. time.”

Pr. 16. marts 2027 ændres betalingen på lørdage således, at der efter kl. 14.00 betales et tillæg på 47,76 kr. pr. time

§ 13 Særlig opsparing

Som nyt stk. 3 indsættes:

Pr. 16. februar 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens særlige opsparing.

Tilsvarende forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1,0 pct. point pr. 16. februar 2027, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing.

§ 23 Arbejdsmarkedspension

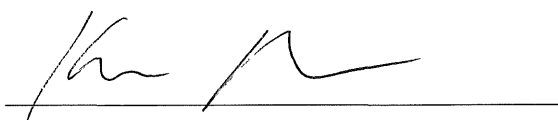
Pr. 16. april 2025 forhøjes indbetalingen af arbejdsgiverbidraget til arbejdsmarkedspensionen med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct. af den A-skattepligtige løn.

Mulighed for regulering efter kalendermånederne

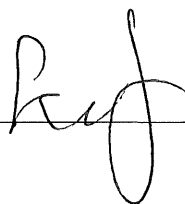
Hvis lønningsperioden følger kalendermåneden, kan virksomheden foretage reguleringer af timeløn og tillægsbetalinger pr. 1. marts, af pension pr. 1. maj 2025 og af særlig opsparing pr. 1. marts, idet tidspunkterne for reguleringer vil følge OK25-forliget på Fællesoverenskomsten.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for VSL



OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

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 Overenskomst for Parkeringsvagter § 18, stk. 4, fra 1 fridag til 2 fridage.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Overenskomst for Parkeringsvagter i § 21, med et nyt stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 22 – 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 afholde 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 få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

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 hel-

bredskonsultationer, 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 bestemmelse 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 få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.”

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre oplistningen i Overenskomst for Parkeringsvagter § 7. Bestemmelsen affattes således:

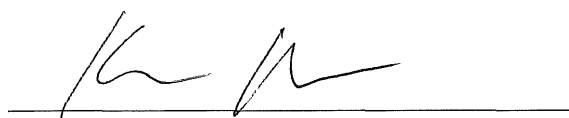
”Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 16,*
- børns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. §§ 18, 19 og 20.*
- børnebørns-omsorgsdage jf. § 21, og*
- ledsagelse af nærtstående, jf. § 21”.*

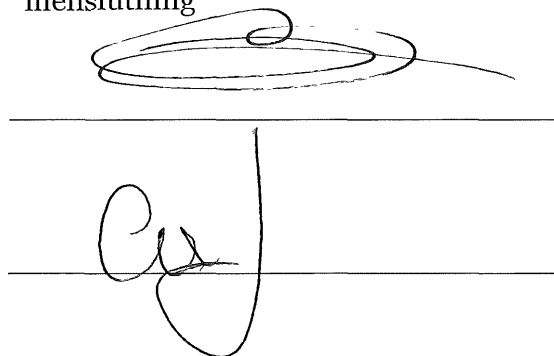
Den nuværende § 21 vil blive til § 22 og så fremdeles.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Overenskomst for Parkeringsvagter § 16 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 Overenskomst for Parkeringsvagter § 16 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 16:

”§ 16. Seniorordning

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

Stk. 1. 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. § 15, stk. 8.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparring.*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 23, 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 særlige opsparring.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparring. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparring. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparring eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når medarbejdere på fuldlønsordningen afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 15.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 13.

Stk. 3. 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 særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. 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.

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

Stk. 4. Øvrige forhold

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

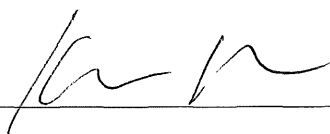
Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 15.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.”

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om Løn under sygdom

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

Der er enighed om, at Overenskomst for Parkeringsvagter § 17, stk. 3, 1. afsnit, ændres fra:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag."

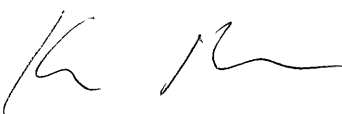
til følgende tekst:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag."

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

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Fagforening (VSL), 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 (VSL).

Som et nyt afsnit tilføjes i Overenskomst for Parkeringsvagter § 27 og bilag A1, stk. 5, :

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Fagforening (VSL), 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 Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Serviceforbundet (VSL) finansieres via Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond. PensionDanmark 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.”

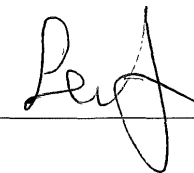
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

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 Overenskomst for Parkeringsvagter 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 Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning.

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 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Overenskomst for Parkeringsvagter §§ 21.

Der er enighed om, at § 21 i Overenskomst for Parkeringsvagter affattes på følgende måde:

”§ 21 Barsel

Stk. 1

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. § 24.

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

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 § 12, stk. 2.

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 § 11.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 21, 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 § 21, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 11.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 3.

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: 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 solo-forælderen)
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

I Overenskomst for Parkeringsvagter § 23 erstattes stk. 2, af et nyt afsnit, der affattes således:

”Forhøjet pensionsbidrag under barsel

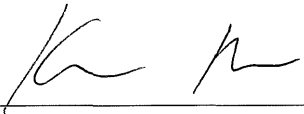
Under de 10 ugers orlov efter § 23, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 21. Pensionsbidraget udgør:

	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

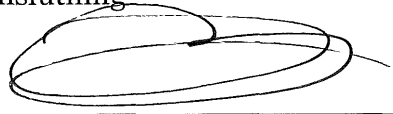
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

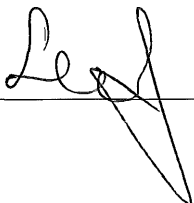
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

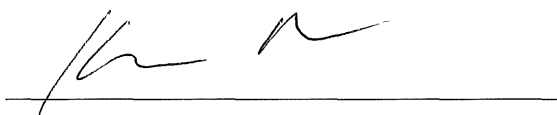
om

Arbejdsgruppe om uddannelse

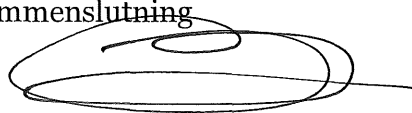
Det er aftalt, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde på overenskomsten for parkeringsvagter, der har til hensigt at afsøge mulighederne for uddannelse inden for overenskomstens område.

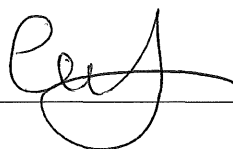
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og
Sikkerhedsfunktionærernes Lands-
sammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen 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 Overenskomst for Parkeringsvagter bilag A stk. 9, litra D, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning 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.

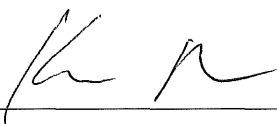
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning 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.

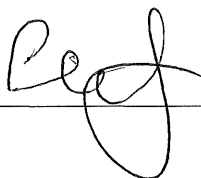
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





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 Overenskomst for Parkeringsvagter bilag A, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

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 tilgængeligt 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 opsiges 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)

OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Overenskomst for Parkeringsvagter § 23, afsnittet *"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen"* således, at teksten *"(såfremt det er muligt)"* udgår. Ændringen foretages, fordi ordlyden er misvisende i forhold til mulighederne i pensionsordningen.

Afsnittet får herefter følgende ordlyd:

"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen"

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

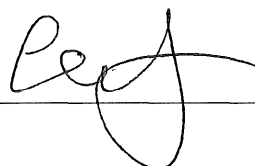
Se Bilag F. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing."

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Overenskomst for Parkeringsvagter § 23, stk. 3, 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 Overenskomst for Parkeringsvagter § 23, stk. 3, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om *"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning"*:

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning"

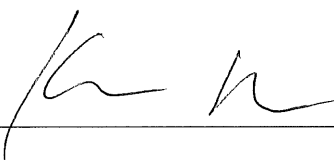
Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

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

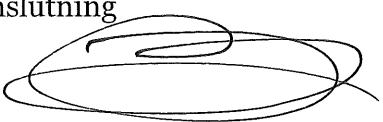
Ændringerne træder i kraft den 15. maj 2025.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om Synliggørelse af løn og løndelev

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 Overenskomst for Parkeringsvagter indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og særlig opsparing.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokolat 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.

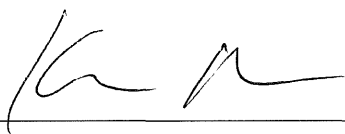
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

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

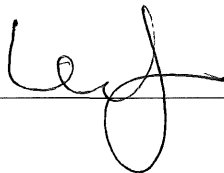
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i Overenskomst for Parkeringsvagter § 17, stk. 3, har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

Der er på baggrund heraf mellem parterne enighed om at ændre Overenskomst for Parkeringsvagter § 17, stk. 3, fra følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværdsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i den første fraværperiode."

Til følgende tekst:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværdsdag.

Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværperiode.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværdsdag i den efterfølgende fraværperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den seneste fraværperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Der er endvidere enighed mellem parterne om, at der i § 17, stk. 5, indsættes som nyt første og andet afsnit:

"En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 17, stk. 3. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværskperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværskdag i den første fraværskperiode.

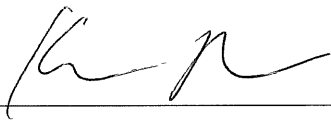
Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse".

Andet afsnit bliver herefter tredje afsnit og så fremdeles.

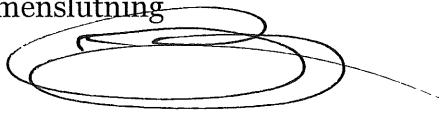
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværskdag er den 1. maj 2025 eller senere.

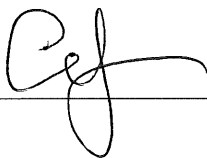
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i særlig opsparing 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. Overenskomst for Parkeringsvagter bilag F, stk. 3, "Særlig opsparing".

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 § 13.

Parterne er enige om at erstatte teksten i stk. 3 under punktet "Særlig opsparing" i Overenskomst for Parkeringsvagter bilag F "Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing" med følgende tekst:

"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 11, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 7, 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 § 13.

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 DI-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 særlig opsparing.

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

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

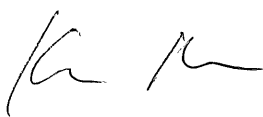
Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Serviceforbundet efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6% (fra 1. marts 2026 7%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år. ”

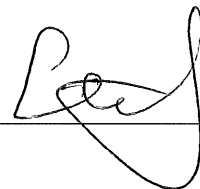
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at teksten i Overenskomst for Parkeringsvagter § 25, stk. 3, 1. afsnit, under overskriften "*Bidrag til fonden*", erstattes med følgende formulering:

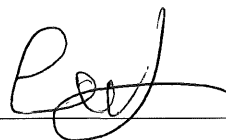
"Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsgruppe om lønmodel

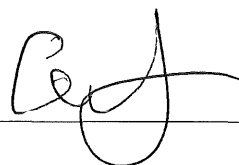
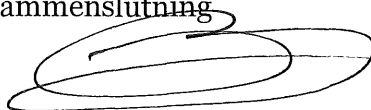
Parterne er enige om i overenskomstperioden at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal drøfte mulighederne for en omkostningsneutral omlægning af overenskomstens lønmodel. Parterne vil gerne om muligt tilgodese medarbejdere med længere anciennitet.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og
Sikkerhedsfunktionærernes Lands-
sammenslutning



OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

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 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



