

SKADESERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Skadeserviceoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters 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:

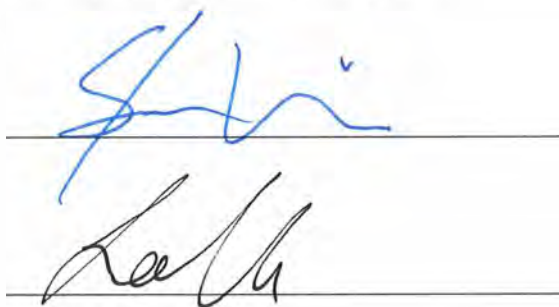
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
4. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
5. Protokollat om Databeskyttelse
6. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens IT-udstyr til behandling af personoplysninger
7. Protokollat om Muligheden for at aftale opt-out vedrørende 48 timers-reglen
8. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev
9. Protokollat om SBUF-støtte til alle AMU-kurser
10. Protokollat om Synliggørelse af elevbestemmelser
11. Protokollat om Redaktionel tilpasning af pensionsbestemmelser vedrørende elever
12. Protokollat om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser
13. Protokollat om Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder
14. Protokollat om Overførsel af ferie
15. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant
16. Protokollat om Udvalgsarbejde om initiativer til understøttelse af uddannelse
17. Protokollat om Redaktionelle ændringer
18. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
19. Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid
20. Protokollat om Kvalificering til skadedyrsbranchen
21. Protokollat om Skadeservicereguleringer
22. Protokollat om Særbestemmelser til skadedyrsbekæmpere

23. Protokollat om Arbejdsgruppe om overarbejdstillæg
24. Protokollat om Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond
25. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning
26. Protokollat om Seniorordning

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

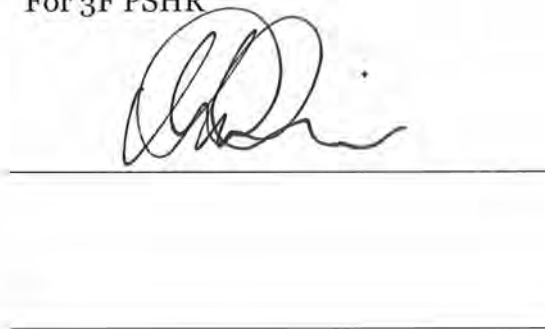
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present. The first is in blue ink and the second is in black ink. Both are written over horizontal lines.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is written over a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 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

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres præstationsløn pr. 1. marts hvert år.

§ 11 Skadeservicetillæg

Indtil 15. maj 2025 aflønnes med skadeservicetillæg på kr. 26,83

Satserne for skadeservicetillægget fra 15. maj 2025 fremgår af Protokollat om skadeservice-reguleringer.

§ 11 Forhøjet skadeservicetillæg*

Pr. 15. maj 2025 stiger det forhøjede skadeservicetillæg til kr. 115,41

Pr. 15. marts 2026 stiger det forhøjede skadeservicetillæg til kr. 119,45

Pr. 15. marts 2027 stiger det forhøjede skadeservicetillæg til kr. 123,63

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres forhøjet skadeservicetillæg pr. 1. maj henholdsvis 1. marts og 1. marts.

§ 14, 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.

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres tillæg for arbejde på særlige tidspunkter 1. maj henholdsvis 1. marts og 1. marts.

§ 15, stk. 2. 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.

§ 17, stk. 2 og § 17, stk. 3 Transport uden for sædvanlig arbejdstid (udgangspunkt fra hjemmet og fra centeret)*

Pr. 15. maj 2025 stiger kørselsgodtgørelsen til kr. 249,31

Pr. 15. marts 2026 stiger kørselsgodtgørelsen til kr. 258,04

Pr. 15. marts 2027 stiger kørselsgodtgørelsen til kr. 267,07

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres transport uden for sædvanlig arbejdstid pr. henholdsvis 1. maj og 1. marts og 1. marts.

§ 21 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

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres overtidsbetaling pr. henholdsvis 1. maj og 1. marts og 1. marts.

§ 19 Beredskabsvagt*

Pr. vagtdøgn:

Pr. 15. maj 2025 stiger tillægget til kr. 179,03

Pr. 15. marts 2026 stiger tillægget til kr. 185,30

Pr. 15. marts 2027 stiger tillægget til kr. 191,79

Pr. udkaldstime:

Pr. 15. maj 2025 stiger tillægget til kr. 150,86

Pr. 15. marts 2026 stiger tillægget til kr. 156,14

Pr. 15. marts 2027 stiger tillægget til kr. 161,61

Søn- og helligdage, samt d. 24/12:

Pr. 15. maj 2025 stiger tillægget til kr. 167,64

Pr. 15. marts 2026 stiger tillægget til kr. 173,51

Pr. 15. marts 2027 stiger tillægget til kr. 179,58

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres satserne for beredskabsvagt pr. henholdsvis 1. maj og 1. marts og 1. marts.

Forplejning ved udkald og arbejde 10 timer eller mere uafbrudt

Pr. 15. marts 2025 stiger beløbet til forplejningsudgifter til maksimalt kr. 110

Afvarslingstillæg*

§ 21, stk. 2 Tillæg til fuldtidsansatte

Pr. 15. maj 2025 stiger tillægget til kr. 174,42

Pr. 15. marts 2026 stiger tillægget til kr. 180,52

Pr. 15. marts 2027 stiger tillægget til kr. 186,84

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres afvarslingstillæg henholdsvis 1. maj og 1. marts og 1. marts.

§ 25, 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.

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres pensionsbidraget pr. 1. maj 2025.

§ 26 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.

*For medarbejdere under Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere reguleres fritvalgsordningen pr. 1. marts i 2026 og 2027.

§ 35, stk. 4 Sygeferiegodtgørelse

Indtil 15. maj 2025 reguleres sygeferiegodtgørelsen efter hidtidige satser.



Pr. 15. maj 2025 stiger sygeferiegodtgørelsen til 34,96

Pr. 15. marts 2026 stiger sygeferiegodtgørelsen til 35,86


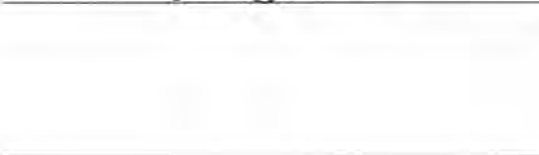
Pr. 15. marts 2027 stiger sygeferiegodtgørelsen til 36,71

København, den 11. marts 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 Skadeserviceoverenskomstens § 33, 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, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

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

Løn udgør præstationsløn samt evt. skadeservicetillæg pr. time, jf. § 11

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. § 26.

Betalingen følger reglerne for søgnehelligheds- og feriefridagsbetaling i § 38, stk. 3, 4 og 5. For månedslønnede i henhold til § 8, stk. 5”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Skadeserviceoverenskomstens § 34 med et stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndigheder.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 34 – 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.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 26.

Betalingen følger reglerne for søgnehellidags- og feriefridagsbetaling i § 38, stk. 3, 4 og 5. For månedslønnede i henhold til § 8, stk. 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 helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

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

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

Nærtstående omfatter i denne forbindelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende midlerne på fritvalgsordningen til finansiering af friheden, jf. § 26.

Betalingen følger reglerne for søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling i § 38, stk. 3, 4 og 5. For månedslønnede i henhold til § 8, stk. 5."

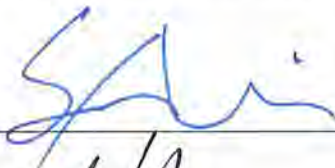
Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre Serviceoverenskomstens § 26, stk. 2, 1. afsnit. Bestemmelsen affattes således:


"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."

Skadeserviceoverenskomstens nuværende § 34 bliver til § 35 osv.


København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Skadeserviceoverenskomstens § 34.

Der er enighed om, at § 34 i Skadeserviceoverenskomsten affattes på følgende måde:

”§ 34 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. § 34, stk. 5.

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 § 34, stk. 4.

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 § 34, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 34, 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 § 34, 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: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (de- les med de an- dre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (de- les med de an- dre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (de- les med de an- dre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (de- les med solofo- rældereren)
Samlet set:	4 uger før for- ventet 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 for-
ælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."*

ooOoo

Stk. 7:

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

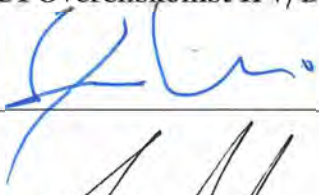
Under de 10 ugers orlov efter § 34, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 34, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:


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

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


København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters 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 Skadeserviceoverenskomsten som et bilag med følgende tekst:

Tillidsrepræsentanters 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.

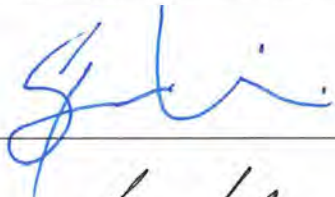
Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.


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 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at indsætte nedenstående "Organisationsaftale om databeskyttelse" i Skadeserviceoverenskomsten Protokollat 8, hvorefter det Organisationsaftale om databeskyttelse udgår.

"Protokollat 8 – 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 videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

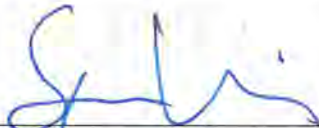
Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i


Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og 3F PSHR.”

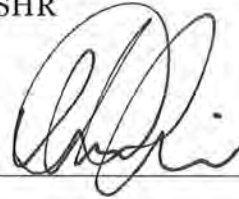
København, den 11. marts 2025

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 udførelsen 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 Skadeserviceoverenskomstens § 47, 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.

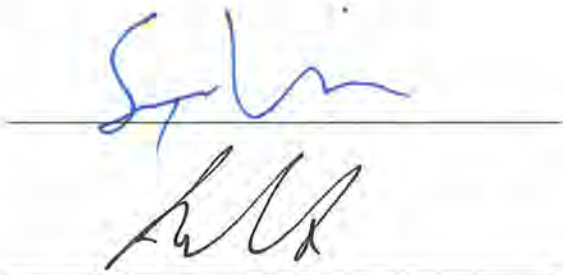
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

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.

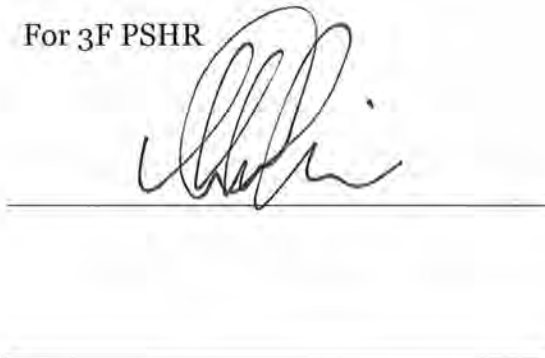
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is a stylized set of initials.

For 3F PSHR



Two handwritten signatures in black ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is a stylized set of initials.

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 Skadeserviceoverenskomstens § 47, 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. Behandlingsikkerhed 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 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)

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 Skadeserviceoverenskomsten med titlen "Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med beredskabsvagter", 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 beredskabsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og 3F PSHR, på anmodning fra de lokale parter i en

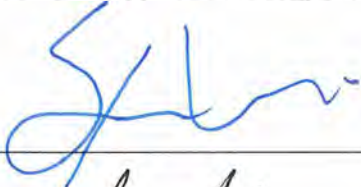
virksomhed, der er omfattet af Serviceoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.


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 11. marts 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 Skadeserviceoverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og fritvalgsopsparring.

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.

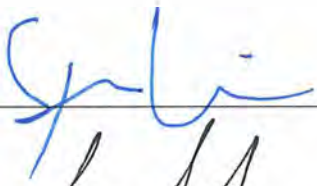
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

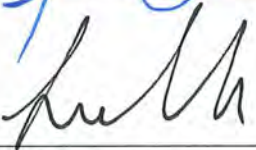
Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

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


København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 9

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.

På den baggrund udgår i Skadserviceoverenskomsten § 56 følgende afsnit:

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

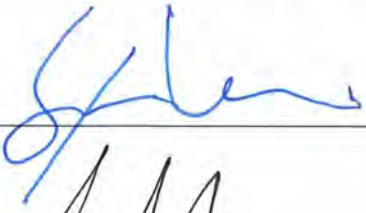
Da fondens midler primært sigter på at uddanne medarbejdere til branchen, er parterne endvidere enige om at medvirke til, at bestyrelsen for SBUF begrænser mulighederne for støtte til alle AMU-kurser, såfremt bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond observerer en utilsigtet brug af fondens midler.


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 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

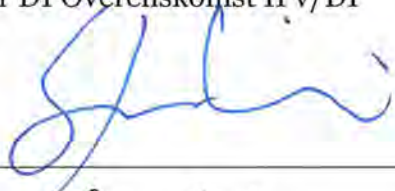
om

Synliggørelse af elevbestemmelser

Parterne ønsker at fremme indsatsen for at uddanne rengøringsteknikere og serviceassistenter. Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde der igangsættes på Serviceoverenskomsten, og inkorporere det eventuelle resultat herfra i Skadeserviceoverenskomsten.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

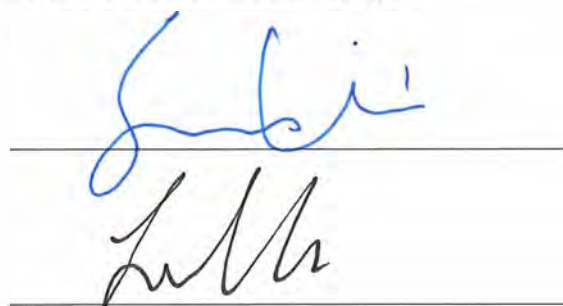
Redaktionel tilpasning af pensionsbestemmelse vedrørende elever

Parterne er enige om at tilpasse § 25, 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 § 25, stk. 4, litra d, ligesom protokollat
10 "Pension til elever" udgår.

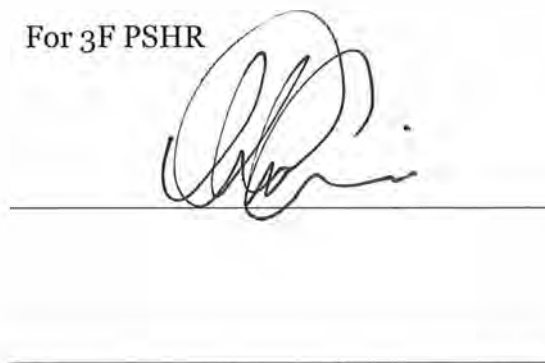
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is a cursive name, and the bottom signature is a stylized set of initials.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line.

SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

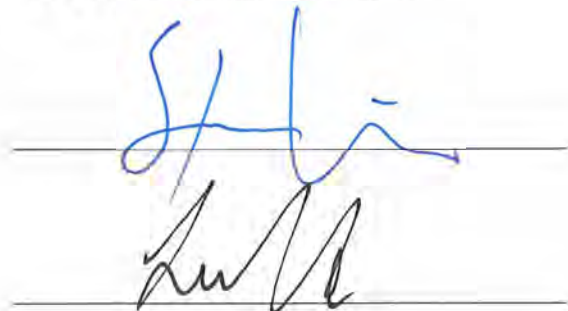
Om

Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at følge det udvalgsarbejde der igangsættes på Serviceoverenskomsten, og at inkorporere det eventuelle resultat herfra i Skadeserviceoverenskomsten.

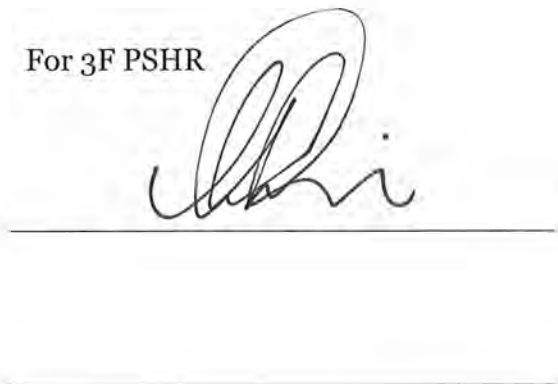
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is a stylized 'S' followed by 'H' and 'i'. The bottom signature is a stylized 'L' followed by 'M'.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is a stylized 'P' followed by 'S' and 'H'.

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsordningen for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i Fritvalgsordningen skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Skadeserviceoverenskomstens § 71, 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 optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 26.

Parterne er enige om at erstatte teksten i § 71, stk. 2, litra b, fra punkt 2 til og med punkt 4, i Skadeserviceoverenskomstens 71 "*Nyoptagne virksomheder*" med følgende tekst:

"2. Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 26, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 26, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 26.

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 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above a horizontal line. The top signature is a stylized, cursive name, and the bottom signature is a more compact, cursive name.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is a stylized, cursive name.

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Skadeserviceoverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Skadeserviceoverenskomstens § 36, 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 Skadeserviceoverenskomsten.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Skadeserviceoverenskomstens § 36, stk. 2 udgår.

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

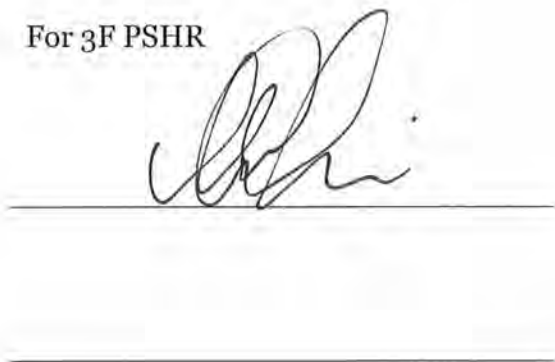
”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 15

PROTOKOLLAT om Uddannelsesrepræsentant

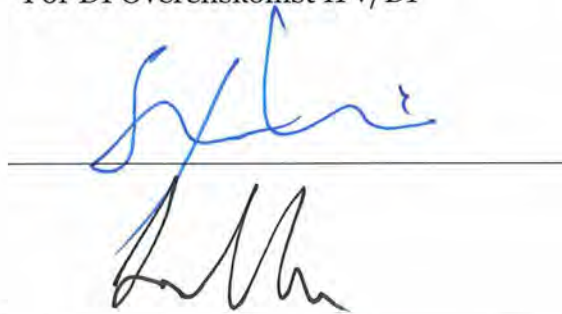
I § 54 foretages følgende ændringer:

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 Skadeserviceoverenskomsten.”

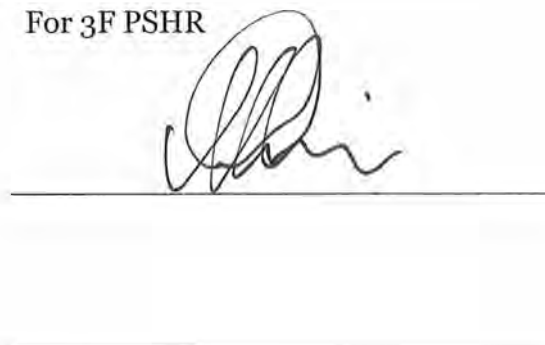
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present on a horizontal line. The top signature is written in blue ink and is highly stylized. The bottom signature is written in black ink and is also stylized.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is present on a horizontal line. The signature is stylized and appears to be a cursive representation of the letters 'P' and 'S'.

SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om initiativer til understøttelse af uddannelse

Parterne ønsker at fremme indsatsen for at uddanne rengøringsteknikere og serviceassistenter. Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde der igangsættes på Serviceoverenskomsten, og eventuelt inkorporere resultatet herfra i Skadeserviceoverenskomsten.

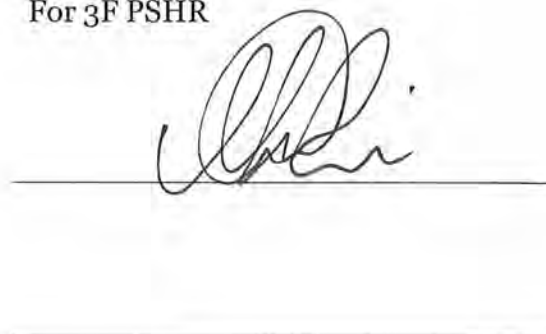
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is more stylized and larger, while the bottom signature is smaller and more compact.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line.

SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer

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

§ 3, stk. 7

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

§ 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.*"

§ 10, stk. 1

Satserne for medarbejdere under 18 år udgår af overenskomsten.

§ 14, stk. 3

I § 14, stk. 3 ændres henvisningen fra *beredskabsvagter* til *tilkaldeordninger*. § 14, stk. 3, affattes herefter således: "*For medarbejdere, der indgår i tilkaldeordningen efter § 20, aflønnes arbejde på særlige tidspunkter efter § 14*".

§ 19, stk. 1

Henvisningen i § 19, stk. 1, sidste afsnit ændres og affattes herefter således: "*Medarbejdere, der er i beredskabsvagt, er ikke samtidigt omfattet af § 20*".

§ 38 Søgnehelligdage og juleaftensdag

"*Store Bededag*" samt anmærkningen ("*Store Bededag er fra 2024 afskaffet ved lov.*") udgår af § 38, stk. 1.

§ 55 Uddannelse til serviceassistent og rengøringstekniker

Det er aftalt, at der tilføjes et afsnit 2 vedrørende EGU-elever:

"EGU-elever aflønnes i hele praktikperioden efter lønsatsen for første år i Serviceoverenskomstens § 50, stk. 5, og er i øvrigt omfattet af Serviceoverenskomstens bestemmelser om særlige tillæg."

§ 63, stk. 2

Rengøringsbranchen ændres til brancherne.

Appendix A: ISS Facility Services A/S Udviklingsfond

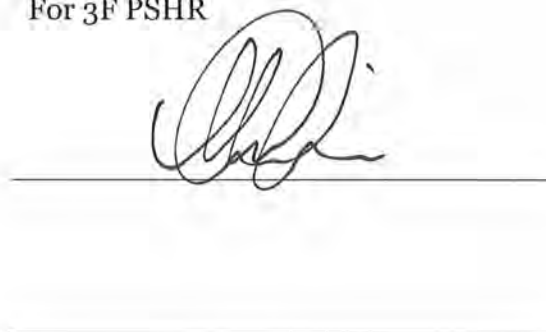
Det er aftalt, at Appendix A: ISS Facility Services A/S Udviklingsfond udgår fra Skadeserviceoverenskomsten.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



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 Skadeserviceoverenskomstens § 52 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.”

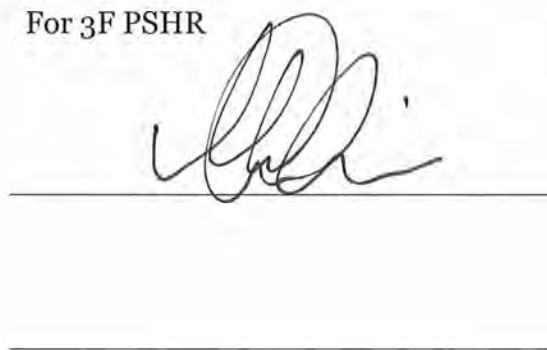
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written on two horizontal lines. The top signature is a cursive 'Sylva' and the bottom signature is a cursive 'Sylva'.

For 3F PSHR



A single black ink signature is written on a horizontal line. The signature is a cursive 'P. S.'.

SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

PROTOKOLLAT

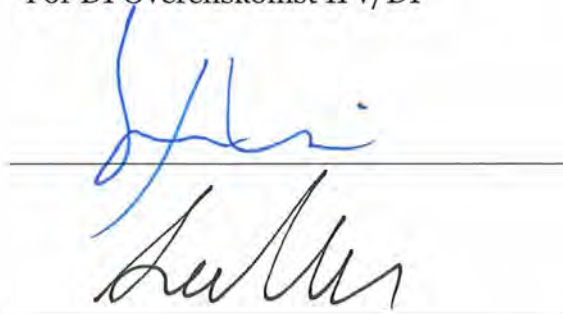
om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne er enige om at følge den procesaftale vedrørende deltid, der er aftalt under overenskomstforhandlingerne 2025 på Serviceoverenskomsten.

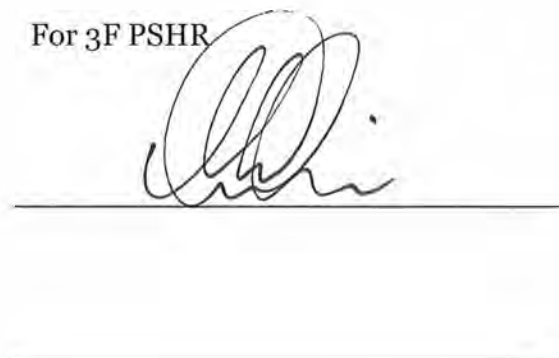
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in blue ink are positioned above two horizontal lines. The top signature is written in blue ink, and the bottom signature is written in black ink.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Kvalificering til skadedyrsbranchen

Parterne er enige om, at sikkerhed har høj prioritet. Det gælder også, når medarbejderne arbejder med bekæmpelse af skadedyr. Det afspejler sig for medarbejdere i skadedyrsbranchen ved en række krav til medarbejdernes kompetencer, som på grund af historiske forhold ikke kan opnås i AMU-systemet.

Parterne er enige om at anbefale bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond at indføre retningslinjer, hvorefter der kan ydes støtte til udvalgt/udvalgte lovpligtige kursus/kurser, som er nødvendige for, at medarbejderne inden for skadedyrsbekæmpelse kan udføre deres arbejde. Det anbefales, at bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond beslutter, at udvalgt/udvalgte certifikatkursus/certificatkurser rettet mod skadedyrsbekæmpelse kan opnå støtte på linje med den støtte, som tildeles til andre private kurser.

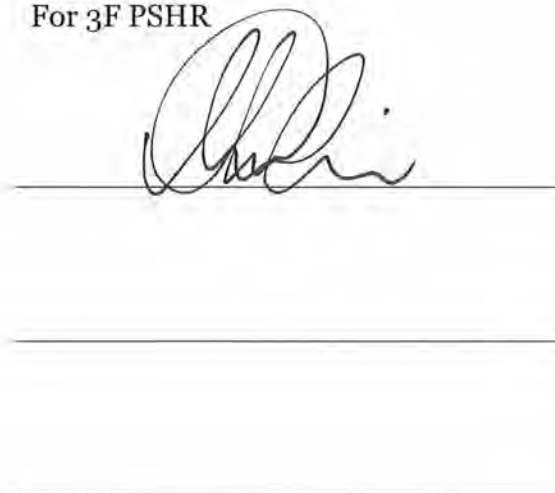
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present over horizontal lines. The top signature is written in blue ink and is highly stylized. The bottom signature is written in black ink and is also stylized.

For 3F PSHR



A single handwritten signature in black ink is present over horizontal lines. The signature is stylized and appears to be a cursive name.

SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Skadeservicereguleringer

§ 11 Skadeservicetillæg

Indtil 15. maj 2025 aflønnes medarbejderne med skadesservicetillæg på 26,83 kr./t.

Parterne har aftalt, at skadeservicetillæg, jf. 2023-2025 overenskomsten opdeles på følgende måde pr. 15. maj 2025:

- Genetillægsandel: 7,99 kr. (tillæg på grund af særlige omstændigheder og tillæg for manglende spisested* (4,88 + 3,11) og reguleres med 3,5 pct. i hvert overenskomstår) Parterne er enige om, at tillægget er et genetillæg.
- *Der er med ovenstående regulering af manglende spisested ikke tiltænkt materielle ændringer i forhold til regulering af manglende spisested – hverken i denne overenskomst eller i forhold til sammenlignelige overenskomster som Serviceoverenskomsten.
- Funktionstillægsandel: 18,84 kr. 2024-niveau. Parterne er enige om, at tillægget er et funktionstillæg og bliver ikke fremadrettet reguleret som genetillæg.
- Genetillægsandelen på 7,99 kr. og funktionstillægsandelen på 18,84 kr. 2024 niveau er tilsammen 26,83 kr./t og benævnes herefter skadeservicetillæg.

Parterne er enige om, at afsnittene om skadeservicetillæg i § 11 udgår og erstattes af følgende:

"Der betales, såfremt kvalifikationskravene, jf. § 1, er opfyldt – dog senest 1 måned efter ansættelsen – et skadeservicetillæg på 26,83 kr./t. pr. time på:

Mellemregning: genetillægsandelen stiger pr. 15. maj 2025 til 8,27, pr. 15. marts 2026 til 8,56 og pr. 15. marts 2027 på 8,86.

Skadesservicetillægget er herefter:

15.05.2025: 27,11 kr./t

15.03.2026: 27,40 kr./t

15.03.2027: 27,70 kr./t”

Hele teksten i § 16 udgår og erstattes af følgende tekst:

”§ 16 Asbestarbejde

Stk. 1 Særlige sikkerhedsbestemmelser

Asbestarbejde aflønnes med et asbesttillæg på 26,83 kr.

Stk. 2

Der aflønnes ikke samtidig med tillæg i henhold til § 15 eller skadeservicetillæg. Asbesttillægget er herefter:

15.05.2025: 27,77 kr.

15.03.2026: 28,74 kr.

15.03.2027: 29,75 kr.

Parterne er enige om, at asbesttillæg fremadrettet reguleres som genetillæg.”

”§ 32 Sygdom

Virksomhederne udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der sygeløn for de resterende arbejdstimer.

Til en medarbejder med mindst 6 måneders anciennitet ydes der, hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, sygeløn.

Der udbetales sygeløn for maksimalt 37 timer pr. uge.

Sygeløn ydes for maksimalt 84 dage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden).

Erstatning for arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden). Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade.

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor første fraværsdag i en sygeperiode er den 1. maj 2025 eller senere.

Betaling

Sygeløn defineres som præstationsløn + skadeservicetillæg,

Ved arbejdsskade ydes erstatning (inkl. lovmæssige dagpenge) med 100% af den faktiske lønindtjening beregnet på et gennemsnit af de seneste 6 lønperioder. Beregning efter sygedagpengelovens almindelige regler.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Ophør af betaling

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Udbetalingstidspunkt

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.”

”§ 39, stk. 9

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 32. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

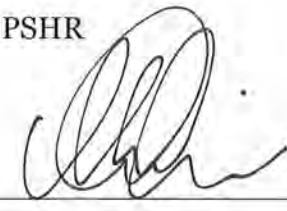
Ved afskedigelser af større omfang og ved kontraktophør, herunder i forbindelse med sikkerhedsopsigelser, kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.”

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

Særbestemmelse til skadedyrsbekæmpere

§ 1 Dækningsområde

Fodnoten "anmærkning" tilrettes og flyttes til efter første afsnit.

Der er ikke med disse overenskomstændringer tiltænkt ændringer i bestående lokalaftaler, der reguleres lokalt som vanligt for så vidt angår stigning på præstationsløn.

Kapitel G. Skadedyrsbekæmpere

Følgende bestemmelser gælder alene for skadedyrsbekæmpere. Alle regler gælder for hele ansættelsesforholdet.

§ 2 Funktionærlignende ansættelse

Skadedyrsbekæmpere ansættes på Funktionærlignende vilkår jævnfør § 8.

§ 3 Løn

Overenskomstens løn omregnes til fast månedsløn der udgør kr. 27.233,65 pr. måned.

Alle medarbejdere oppebærer et skadedyrs funktionstillæg på 35,13 kr. pr/time (månedligt 5.632 kr.)* som optrappes på følgende måde:

0-12 måneder 25 %

Pr. 1. marts 2025 kr. 28.652,81 månedligt

Pr. 1. marts 2026 kr. 29.414,81 månedligt

Pr. 1. marts 2027 kr. 30.136,71 månedligt

12-24 måneder 50 %

Pr. 1. marts 2025 kr. 30.077,02 månedligt

Pr. 1. marts 2026 kr. 30.839,41 månedligt

Pr. 1. marts 2027 kr. 31.561,72 månedligt

24-36 måneder 75 %:

Pr. 1. marts 2025 kr. 31.491,52 månedligt

Pr. 1. marts 2026 kr. 32.254,31 månedligt

Pr. 1. marts 2027 kr. 32.977,02 månedligt

Ved 36 måneder 100% :

Pr. 1. marts 2025 kr. 32.910,83 månedligt

Pr. 1. marts 2026 kr. 33.674 månedligt

Pr. 1. marts 2027 kr. 34.397,13 månedligt

*Tillægget erstatter servicetillæg, anciennitetstillæg jf. § 10, stk. 2 og skadedyrstillæg/skadeservicetillæg i overenskomstens 11. Overenskomstens § 15 om særlige tillæg finder ikke anvendelse for skadedyrsbekæmpere. Skadedyrsfunktionstillægget er et fast funktionstillæg, der ikke reguleres som variable genetillæg.

*Skadedyrsfunktionstillægget indeholder dog kr. 7,99 jf. § 15, stk. 2 og 4 som i overenskomstperioden reguleres med 3 x 3,5 % og tillægges månedslønnen (pr. 1. marts 2025 kr. 44,83, 1. marts 2026 46,41 og 1. marts 2027 kr. 48,03). Parterne er enige om en tilsvarende regulering som variabelt genetillæg også sker ved fremtidige overenskomstfornyelser. Der er med ovenstående regulering af manglende spisested ikke tiltænkt materielle ændringer i forhold til regulering af manglende spisested – hverken i denne overenskomst eller i forhold til sammenlignelige overenskomster som Serviceoverenskomsten.

Medarbejdere der er ansat i perioden indtil den 1. maj 2025 oppebærer løn efter hidtidige regler, præstationsløn reguleres pr. 1.3.2025 på (169,85 kr./t), servicetillæg (fastfryses) på 3,65 kr. /t, anciennitetstillæg efter 12 mdr. (fastfryses) på 4,65 kr./t og skadeservicetillæg (fastfryses) på 26,83 kr./t. Disse medarbejdere kan ikke sættes ned i løn som følge af optrappingsmodellen ovenfor, medmindre dette skyldes opsigelse af lokalaftaler. Medarbejdere der hidtidigt pr. 1. marts 2025 har været omfattet af lokalaftaler, hvor lokalaftalerne efterfølgende opsiges og bortfalder, indplaceres lønmæssigt på optrappingsmodellen.

Lønningsperioden er fra den første til den til den sidste og udbetales senest den sidste bankdag i måneden.

Løn ved brudte måneder opgøres forholdsmæssigt i forhold til antal præsterede timer.

Ved jobskifte uden ophold indenfor branchen og hvor medarbejderen har lovpligtige autorisationer (eksempelvis R1) aftales individuelt, hvornår skadedyrsfunktionstillægget betales fuldt ud – dog senest efter 2 år. Den eller de sidste trin anvendes i denne situation.

§ 4 Hjemsendelse

Overenskomstens § 23 finder ikke anvendelse for skadedyrsbekæmpere.

§ 5 Hunde og skydevåben

Stk. 1 Hunde

Hvis der i ansættelsesforholdet anvendes hunde, skal selskabet i videst muligt omfang regulere samtlige forhold vedrørende hunden i en lokalaf-tale. Kan der ikke indgås lokalaf-tale, skal forholdene være beskrevet fyldestgørende i ansættelseskontrakt, personalehånd-bog eller lignende.


Ændres de skattemæssige forhold vedrørende hunde i ansættelsesforholdet, er der enig-hed om, at forhandlinger om eventuelle justeringer skal optages straks.

Stk. 2 Skydevåben, jagttegn m.v.

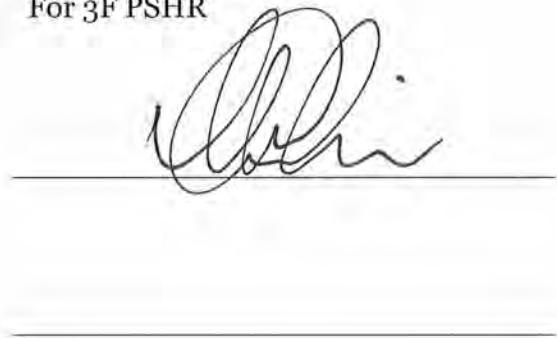
Overenskomstparterne anbefaler, at forhold omkring våben og jagttegn reguleres ved lo-kalaftale eller i personalepolitik.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsgruppe om overarbejdstillæg

Overenskomstparterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der i overenskomstperioden skal se på om løn, tillæg m.v. kan omlægges, så der kan ske en forhøjelse af overarbejdstillæggene. En sådan eventuel omlægning skal være omkostningsneutral.

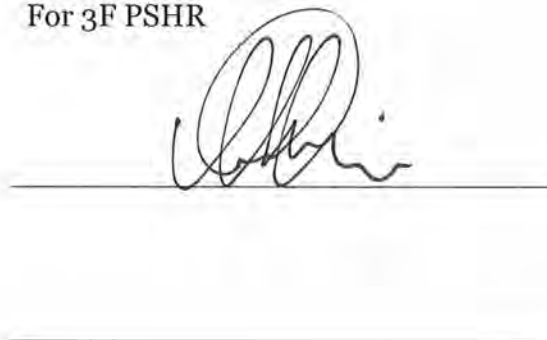
Parterne er enige om, at arbejdet skal være afsluttet senest 1. april 2027.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) og Servicebranchens Samarbejdsfond

Parterne er enige om , at der i § 56, 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 § 58, stk. 3, 1 afsnit, sker følgende ændring:

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


København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



SKADESERVICEOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Skadeserviceoverenskomstens § 25, stk. 5, om "Ekstra pensionsbidrag" 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 Skadeserviceoverenskomstens § 25, stk. 5, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om "Ekstra pensionsbidrag":

"Ekstra pensionsbidrag

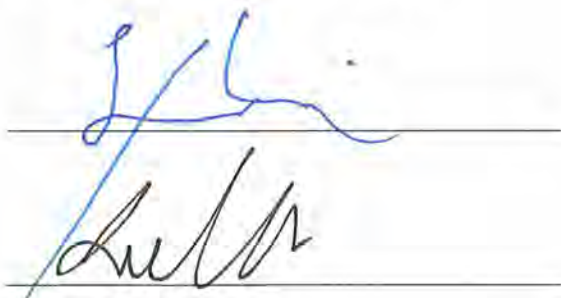
Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 15. december. Ekstra lønmodtagerbidrag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

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

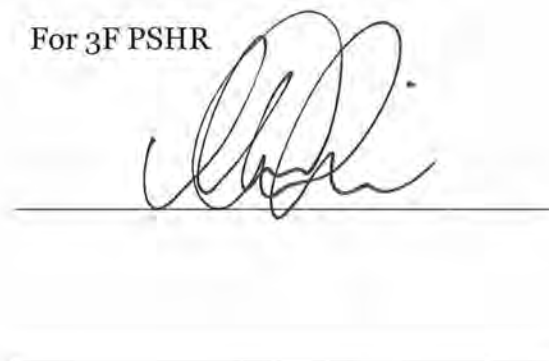
Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Skadeserviceoverenskomstens § 27 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 Skadeserviceoverenskomstens § 27 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 27:

”§ 27 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. § 37. 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 § 25, 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 frivalgsordningen 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

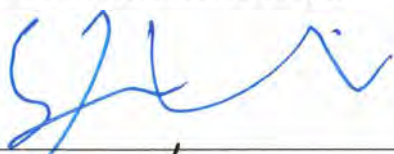
Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstnæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

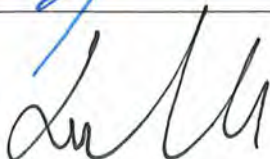
Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 35, § 37 og § 38.

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

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR

