

## **BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025**

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Brancheoverenskomst for vagtselskaber og Brancheoverenskomst for vagtselskaber samt G4S Security Services A/S-protokollater 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.

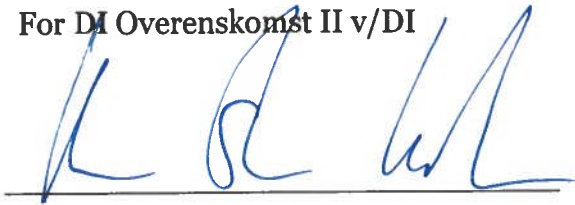
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
2. Protokollat om Seniorordning
3. Protokollat om Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter
4. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.
5. Protokollat om Ændringer i barselsbestemmelsen
6. Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelsesbestemmelser
7. Protokollat om Ændring af Elevbestemmelser under sikkerhedsuddannelsen - § 7
8. Protokollat om Udvalgsarbejde om Samarbejdstjenesten om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)
9. Protokollat om Overførsel af ferie
10. Protokollat om Databeskyttelse
11. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
12. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
13. Protokollat om Pensionsindbetaling efter folkepensionsalderen
14. Protokollat om Feriefond og uhævede feriemidler
15. Protokollat om Synliggørelse af løn, løndelev og arbejdstid
16. Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid
17. Protokollat om Udvalg om gennemsyn af visse bestemmelser
18. Protokollat om Salg af frivagter
19. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
20. Protokollat om Serviceforbundets og DI Samarbejdsfond
21. Protokollat om Faglært tillæg
22. Protokollat om Løn og satser
23. Protokollat om Redaktionelle ændringer af G4S-protokollater
24. Protokollat om Udvalgsarbejde for værditransport

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

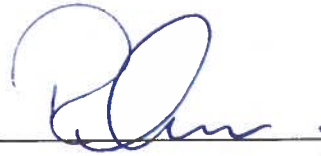


---

*Søren B. Nielsen*

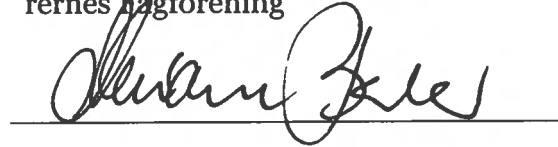
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Fagforening



---

# BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE

2025

Nr. 1

### 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 overskriften i § 21 til følgende:

***”Børns sygdom, børns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående”***

Parterne er også enige om, at ændre teksten i Brancheoverenskomsten for vagtselskabers § 21, stk. 1, til følgende:

***”Stk. 1 Børns sygdom***

*Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes 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.*

*Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 19. I forbindelse med medarbejderens*

*afholdes af 2 yderligere fridage i forlængelse af barnets første hele sygedag kan der ske udbetaling fra særlig opsparing, svarende til betalingen i § 18a.”*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Brancheoverenskomsten for vagtselskaber § 21, med et nyt stk. 5 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 6 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelserne affattes således:

***” Stk. 5 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. 6 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 helbredsconsultationer, 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.*

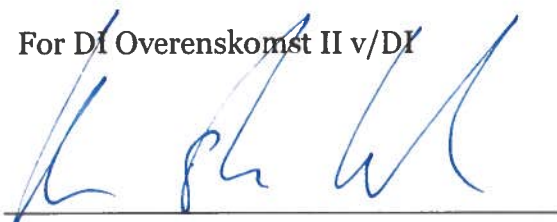
*Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.*

*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.”*

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

Søren B. Nielsen

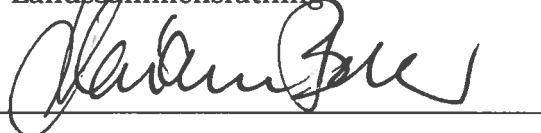
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og  
Sikkerhedsfunktionærernes  
Landssammenslutning



---



## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

### PROTOKOLLAT

Om

#### Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Brancheoverenskomst for vagtselskaber § 18a 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 opsparing, 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 Brancheoverenskomst for vagtselskabers nye § 18a affattes på følgende måde:

#### ***”§ 18a 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. § 18.*

#### ***Stk. 2 Finansiering af seniorfridage***

*Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:*

- a) Medarbejderens særlig opsparing.*
- 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 opsparing. Det konverterede pensionsbidrag indsættes for deltidsansatte medarbejdere på medarbejderens optjeningskonto, jf. § 18, stk. 3. Er medarbejderen fuldtidsansat og ønsker*

at indgå i en seniorordning oprettes en optjeningskonto, med mindre andet aftales lokalt. Senioroptjeningskontoen administreres efter samme regler som optjeningskontoen for virksomhedens deltidsansatte medarbejdere, jf. § 18.

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

For fuldtidsbeskæftigede udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For deltidsansatte udsættes en seniorfridag forholdsmæssigt i forhold til garanteret månedsnorm, og der udbetales for hver seniorfridag et acontobeløb beregnet forholdsmæssigt i forhold til garanteret månedsnorm.

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

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på senioroptjeningskontoen og restbeløbet udbetales.

### **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.

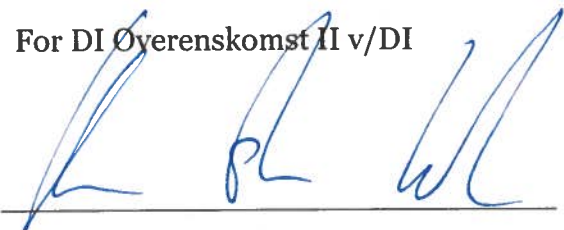
**Stk. 4 Øvrige forhold**

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for feriefridage i øvrigt, jf. § 18.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

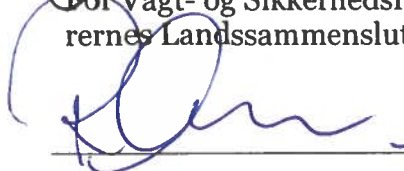


Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 3

## PROTOKOLLAT

om

### Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning (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 VSL påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af VSL.

Som et nyt § 24a, stk. 5 tilføjes:

***”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter***

*Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 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. VSL påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.*

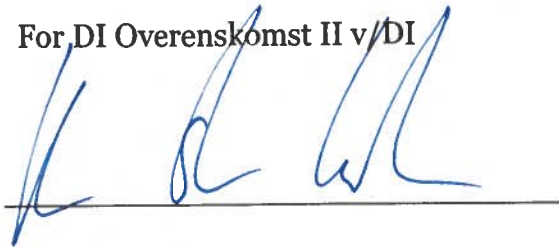
*Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.*

*Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.*

**Anmærkning:** Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i VSL finansieres via Serviceforbundet og DI's 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

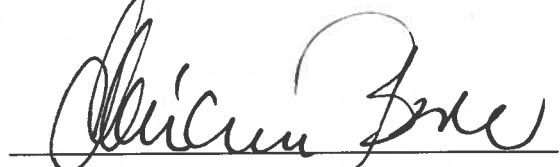


---

Søren B. Nielsen

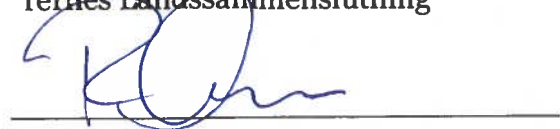
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

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 Serviceforbundet på vegne af VSL skrives ind i Brancheoverenskomsten for vagtselskaber som et protokollat 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 Serviceforbundet på vegne af VSL.*

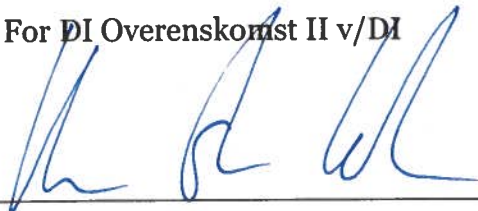
*Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.*

*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 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

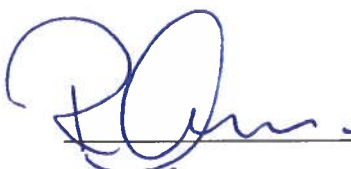


---

Søren P. Nilsen

---

For Serviceforbundet & VSL



---



---

**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Ændringer i barselsbestemmelsen**

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Brancheoverenskomsten for vagtselskabers § 22 og er på den baggrund enige om følgende nye § 22 som erstatning for den nuværende:

**”§ 22 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.*

*Lønnen svarer til den løn, den ansatte ville have oppebåret i perioden.*

*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. § 23, stk. 2.*

**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, jf. § 22, stk. 5.*

*Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn, jf. § 22, stk. 5.*

*Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 22, 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 § 22, stk. 1.*

#### **Stk. 5**

*Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.*

*Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 3 varsles med 3 uger.*

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:<br>Første 10 uger efter fødsel               | 10 uger  | 2 uger   | 8 uger   | 0 uger   |
| Fravær efter fødsel:<br>Resterende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger*  | 10 uger*   | 10 uger  | 10 uger  |
| Til fri fordeling:<br>Skal bruges inden 52 uger                   | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)                 | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger<br>(pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger<br>(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.”

I Brancheoverenskomsten for vagtselskaber § 23, stk. 2 erstattes det hidtidige afsnit med overskriften ”Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov” af et nyt afsnit, der affattes således:

**”Forhøjet pensionsbidrag under barsel**

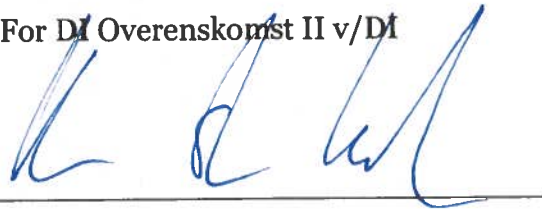
Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 22, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

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

*For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.”*

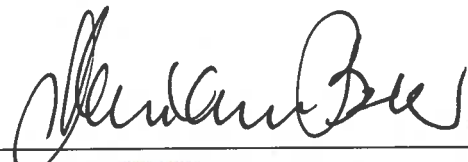
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

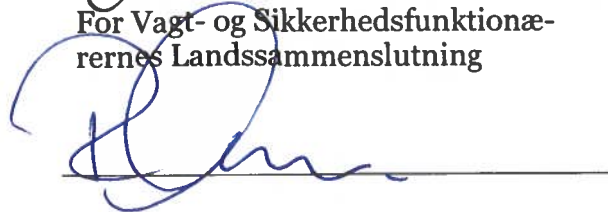


Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

### PROTOKOLLAT

om

#### Udvalgsarbejde om uddannelsesbestemmelser

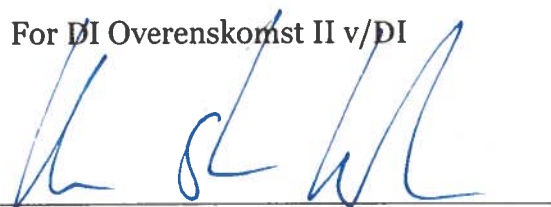
Der er enighed om, at nedsætte et udvalg hvis formål er, at følge relevante erfaringer på baggrund af følgende protokollater på Fællesoverenskomsten:

- Protokollat nr. 10 om *støtte til selvvalgt uddannelse*,
- Protokollat nr. 11 om *supplerende vej til faglært*,
- Protokollat nr. 12 om *udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser*.

I det omfang der kan gives fælles anbefalinger til Brancheoverenskomst for Vagtselskabers parter udarbejder udvalget en rapport herom i 2. og 3. kvartal i 2027.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning





## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

### PROTOKOLLAT

om

#### **Ændring af Elevbestemmelser under sikkerhedsuddannelsen – § 7**

Parterne er enige om følgende nye § 7, stk.1 i Elevbestemmelser under sikkerhedsuddannelsen som erstatning for den nuværende:

*"Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge.*

*Virksomheden er ikke forpligtet til at ansætte eleven efter endt uddannelse, uanset om eleven før påbegyndt uddannelse var ansat i virksomheden."*

Parterne er ligeledes enige om følgende nye § 7, stk. 2 som erstatning for den nuværende:

*"Under skoleophold og i praktiktiden betales den voksne elev den samme løn efter bestemmelserne i § 6 i overenskomsten, som hvis eleven havde fortsat i den almindelige ansættelse. Arbejdsgiveren betaler feriepenge og pension i hele uddannelsesforløbet.*

*Der betales ikke tillæg i skoleperioderne.*

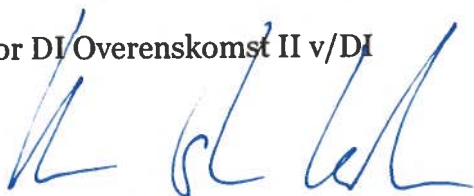
*Overenskomstbestemmelserne har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage den særlige refusions­sats fra AUB for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, bortfalder nærværende paragraf i sin helhed. Dog aflønnes påbegyndte voksenlærlingeforløb efter nærværende bestemmelse i den resterende uddannelsestid.”*

Ændringerne er alene redaktionelle og tilsigter ingen materielle ændringer.

\*\*\*

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

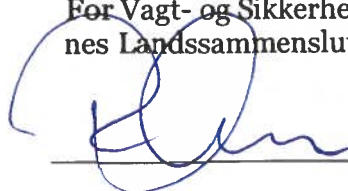


For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærer-  
nes Landssammenslutning

Søren B. Nielsen



## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

### PROTOKOLLAT

Om

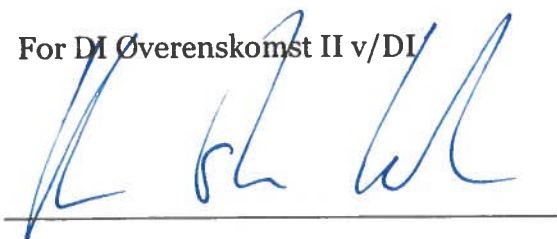
#### Udvalgsarbejde om Samarbejdstjenesten om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

Med baggrund i protokollat 14 og 15 fra Fællesoverenskomsten 2025, aftales det at arbejdet med Samarbejdstjenesten om Arbejdsmiljø og Trivsel (START) følges i overenskomstperioden.

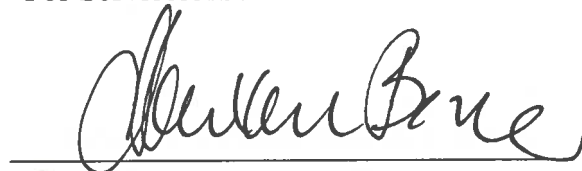
Parterne aftaler at drøfte mulighederne samt erfaringerne i den forbindelse, samt hvilke tiltag der specifikt kan tages og videreføres for overenskomstens dækningsområde, med et selvstændigt udvalgsarbejde der igangsættes senest 2. kvartal 2027 eller tidligere, hvis der foreligger det fornødne grundlag.

København, den 9. marts 2025


For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Overførsel af ferie**

Med henblik på at opnå en forenkling af Brancheoverenskomsten for vagtselskaber feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Brancheoverenskomsten for vagtselskaber protokollat 1, stk. 3, i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres. Som følge heraf udgår *Protokollat 1 bilag B Eksempler på overførsel af feriedage* af Brancheoverenskomsten for vagtselskaber.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Brancheoverenskomsten for vagtselskaber protokollat 1, stk. 3, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

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

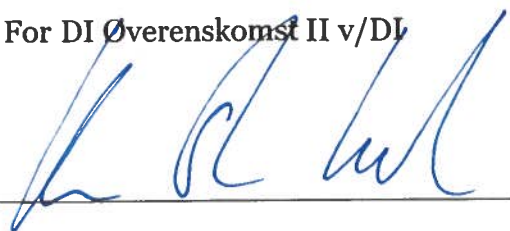
*Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftales anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftales mindste indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.*

*Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.”*

Resten af protokollat 1 er uændret.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

*Søren B. Nielsen*

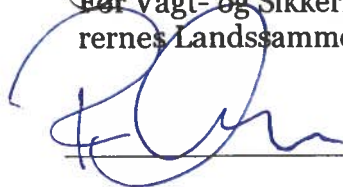
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

### PROTOKOLLAT

Om

#### Databeskyttelse

#### **UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 nedsattes et udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomheder omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber til tillidsrepræsentanter og forbund.

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende protokollat 10 "Databeskyttelse" i Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber udgår og erstattes af nedenstående tekst, der således optrykkes som nyt Protokollat 10.

#### **"Protokollat 10 – 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.*

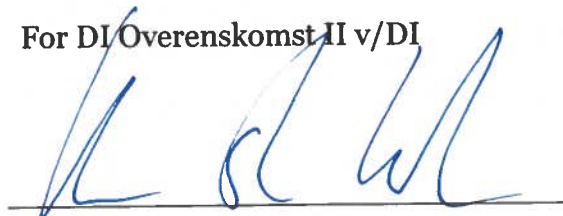
*Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.*

*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.

København, den 9. marts 2025

For DI/Overenskomst II v/DI

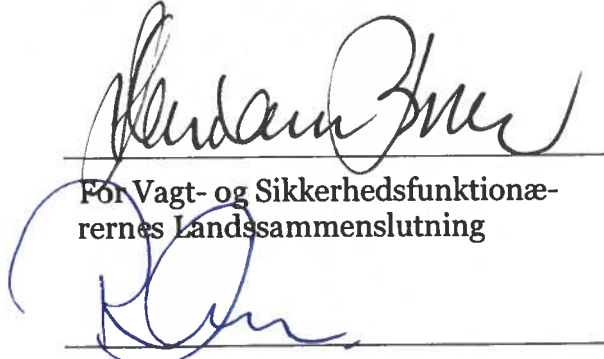


---

Søren B. Nilsen

---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landsammenslutning

---

## **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 Brancheoverenskomsten for vagtselskaber § 24, stk. 9, litra E, følger:

*"Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

Serviceforbundet og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

## Rækkevidde og opsigelse

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

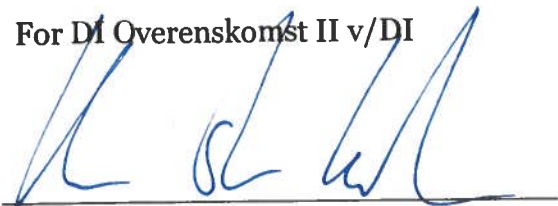
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

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

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

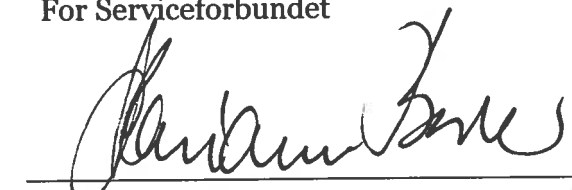
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

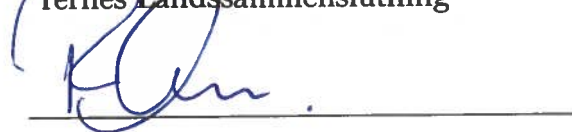


Søren P. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landsammenslutning



## **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 Fællesoverenskomstens § 1, 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. 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 opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

**PROTOKOLLAT**

**Om**

**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 protokollat i Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

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

*Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Serviceforbundet, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber, under*

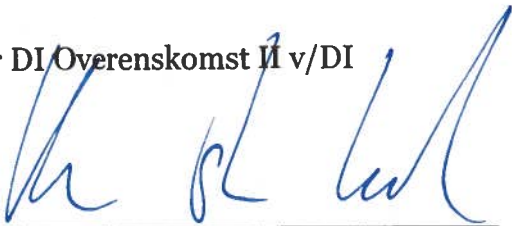
*overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.*

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

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

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

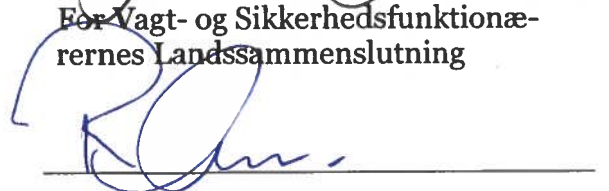


Søren B. Nellesen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

### PROTOKOLLAT

Om

#### Pensionsindbetaling efter folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Brancheoverenskomsten for vagtselskaber § 23, stk. 3 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:

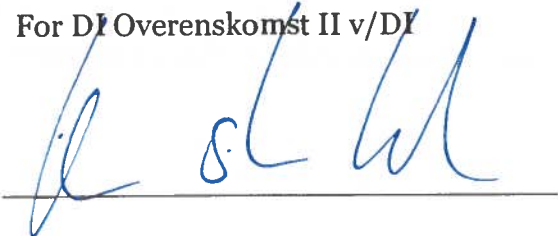
#### **"Stk. 3 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen**

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

Resten af § 23, er uændret.

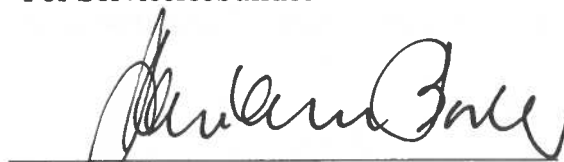
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

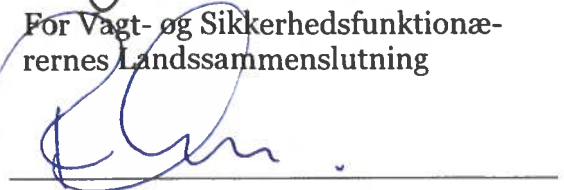


Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





# BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE

2025

Nr. 14

### PROTOKOLLAT

Om

#### Feriefond og uhævede feriemidler

Der er enighed om, at følge relevante erfaringer på Fællesoverenskomsten på baggrund af Protokollat nr. 28 om "Feriefond og uhævede feriemidler".

I det omfang der på Fællesoverenskomsten i overenskomstperioden etableres ny ordning om benyttelse af ferieordning eller indbetaling til FerieKonto, vil parterne nedsætte et udvalg med henblik på at give fælles anbefalinger til Brancheoverenskomst for vagtselskabers mulighed for samme løsning.

København, den 9. marts 2025

For DI/Overenskomst II\*/DI



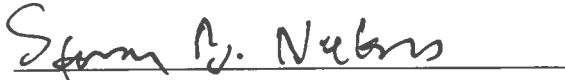
---

For Serviceforbundet

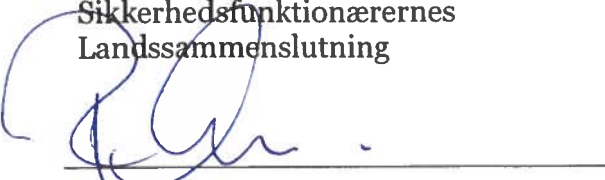


---

For Vagt- og  
Sikkerhedsfunktionærernes  
Landssammenslutning



---



---

---

---

---

---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Synliggørelse af løn, løndelev og arbejdstid**

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

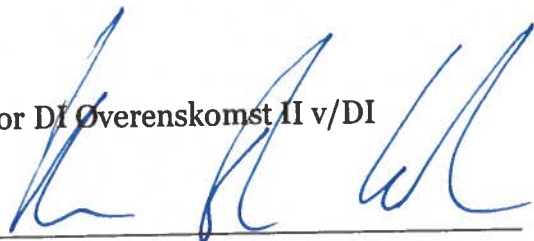
Parterne noterer sig, at DI som følge af overenskomstfornyelsen af Fællesoverenskomsten i 2025, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler i form af udarbejde et frivilligt tilbud 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.

Parterne er enige om at følge arbejdet om synliggørelse af løn og løndelev med henblik på at kunne tilbyde virksomheder i vagtbranchen et særligt branchespecifikt tilbud, samt undersøge muligheden for en overbygning på et lønsystem, der kan tage hensyn til særlige arbejdstidsregler i overenskomsten, såsom "buffer" og reduktionsregler.

Det er mellem parterne aftalt, at omkostninger forbundet hermed kan godtgøres af Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning herom efter evaluering af samarbejdet på Fællesoverenskomsten.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



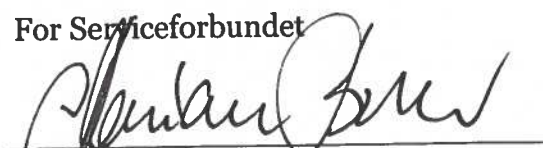
---

Søren B. Nielsen

---

---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

---

## **BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025**

**Nr. 16**

### **PROTOKOLLAT**

**Om**

#### **Procesaftale vedrørende deltid**

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

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af de ovennævnte domme, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at afvente den aftalte faglige voldgift mellem DI og CO-industri med udvidet formandskab, der anlægges vedrørendespørgsmålet. Parterne er opmærksomme på, at hovedorganisationerne forventes at intervenere i sagen.

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

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

Parterne er endvidere enige om, at en eventuel faglig voldgift besættes med udvidet formandskab og at der som formand for voldgiftsretten peges på arbejdsrettens formand, Højesteretsdommer Oliver Talevski.

Parterne er enige om at der i så fald er hensigtsmæssigt, at den faglige voldgift gennemføres hurtigst muligt og tilstræbes gennemført inden for 6 måneder fra det tidspunkt, hvor der foreligger et klageskrift.

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

Parterne er enige om at lade hovedorganisationerne biintervenere i sagen, hvis de måtte ønske det. I dette tilfælde indgås der konkret aftale om udveksling af processkrifter og eventuelle mundtlige indlæg.

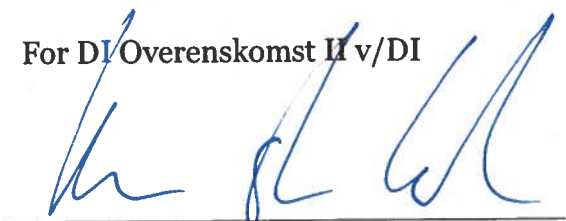
Tilsvarende finder parterne at hovedorganisationerne bør have mulighed for at intervenere i andre sager på den overenskomstdækkede del af det private arbejdsmarked som vedrører problematikker knyttet til forståelse af overenskomsternes forenelighed med deltidsdirektivet.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 9. marts 2025

For DI/Overenskomst II v/DI



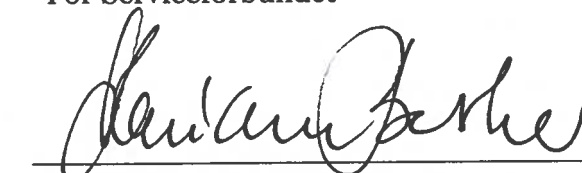
---

Søren B. Nilsen

---

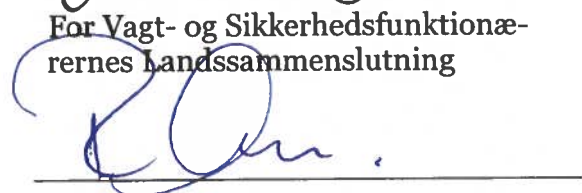
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

---

**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Udvalg om gennemsyn af visse bestemmelser**

Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg med henblik på at imødekomme Serviceforbundet og VSL's ønske om et gennemsyn af nedenstående bestemmelser for at undgå tvivl og/eller behov for revidering. Udvalgets gennemsyn skal ikke i sig selv medføre materielle ændringer i overenskomsten eller i øvrigt ændre på nuværende retstilstand, men afklare om der kan opnås enighed eller ej.

- § 7: Særligt med henblik på at udarbejde forslag til fælles formulering, hvis der måtte være en enighed om forståelsen, af *Cykelgodtgørelse*
- § 11: Særligt med henblik på;
  - at beskrive forskellen, hvis nogen, i § 11, stk.1 og stk. 7 fra betegnelserne i §§ 13 og 16
  - at udarbejde forslag til fælles formulering, hvis der måtte være enighed om forståelsen, af *overvågning* i § 11, stk. 5.
- § 13: Særligt med henblik på at beskrive forskellen, hvis nogen, fra betegnelserne i §§ 11 og 16.
- § 14: Særligt med henblik på at udarbejde forslag til fælles formulering, hvis der måtte være en enighed om revidering af bestemmelsen og eller/forståelsen af *udstationering*.

- § 16: Særligt med henblik på at beskrive forskellen, hvis nogen, fra betegnelserne i §§ 11 og 13.
- Protokollat 6, i hvilket omfang dette kan udgå og blive sammenskrevet med § 24.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



---

Søren B. Mikkelsen


---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

# BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 18

## PROTOKOLLAT

Om

### Salg af frivagter

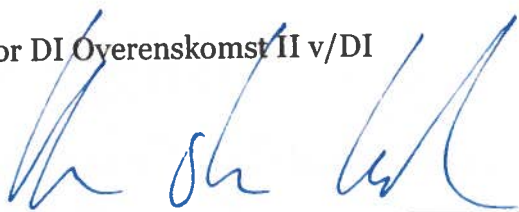
Parterne har drøftet en ændring af muligheden for salg af frivagter, og er nået til enighed om at øge antallet af frivagter der kan sælges.

Parterne har derfor aftalt følgende tekst til Brancheoverenskomst for vagtselskaber, der erstatter den nuværende § 11, stk. 7:

*"Herudover vil der af den enkelte kunne sælges indtil 4 frivagter pr. måned, der om ønsket kan afspadseres."*

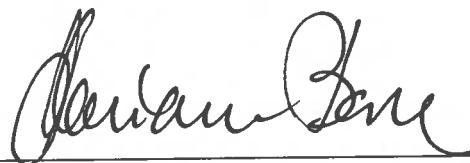
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

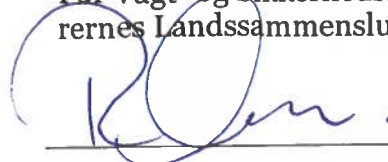


Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning





## BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

### 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 medarbejdernes løn jf. § 30 i Brancheoverenskomsten for vagtselskaber.

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 indmeldelse i DIO II betaler den fulde sats efter § 19.

Parterne er enige om at teksten i § 30, stk. 1 erstattes med følgende ordlyd:

#### **"Stk. 1 Særlig opsparing**

*Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 19, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*

*2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 19, fraregnet 6,0 procentpoint (pr. 1. marts 2026 7,0 procentpoint).*

*3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 19, fraregnet 6,0 procentpoint (pr. 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 19.*

*For så vidt angår de 6,0 procentpoint (pr. 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.

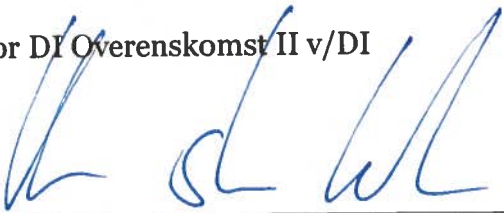
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse, skal tages højde for, at der efter § 19 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.”

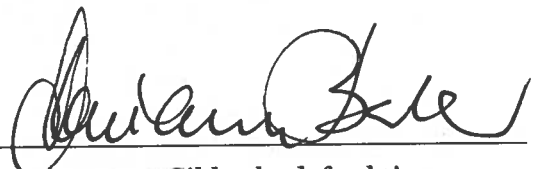
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

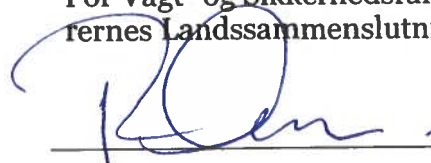


Søren B. Nielsen

For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



## **BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER**

### **OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE**

**2025**

**Nr. 20**

### **PROTOKOLLAT**

**Om**

#### **Serviceforbundets og DI Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at teksten i Brancheoverenskomsten for vagtselskaber § 25a, stk. 1, 1. afsnit, med følgende formulering:

*"Virksomheden betaler pr. 1. marts 2023 60 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves af og indbetales til Serviceforbundet og DI's Samarbejdsfond. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af fondens bestyrelse."*

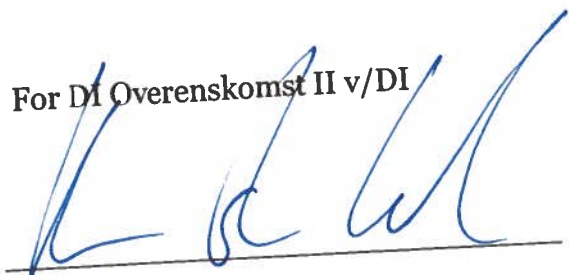
Ændres til:

*"Virksomheden betaler 60 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Fra 2. kvartal 2025 udgør betalingen 75 øre pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 udgør betalingen 90 øre pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 udgør betalingen 1,05 kr. pr. præsteret arbejdstime. Midlerne opkræves af og indbetales til Serviceforbundet og DI's Samarbejdsfond. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af fondens bestyrelse."*

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag hidrørende fra forhøjelserne i 2017, 2018, 2023, 2025, 2026 og 2027 til overenskomstparterne, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne."

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

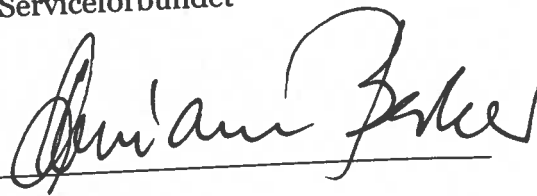


---

Sten B. Nielsen

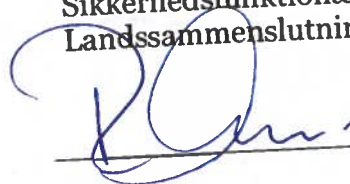
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og  
Sikkerhedsfunktionærernes  
Landssammenslutning



---

**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Faglært tillæg**

Parterne er enige om at understøtte uddannelse og ansættelse af faglærte sikkerhedsvagter. I den forbindelse ønsker parterne at styrke motivation både blandt medarbejdere og virksomheder til at medvirke til dette ved en ændring i Brancheoverenskomst for Vagtselskaber:

Overenskomstparterne har aftalt, at der indføres et tillæg til faglærte sikkerhedsvagter med følgende tilføjelse til overenskomsten, som nyt § 6, stk. 3, med overskriften "**Faglært tillæg**":

Det nuværende § 6, stk. 3, bliver derefter til § 6, stk. 4.

*"Fuldtidsansatte medarbejdere, der har gennemført erhvervsuddannelsen som sikkerhedsvagt får følgende tillæg:*

*pr. 1. marts 2025: 500,00 kr. pr. måned.  
pr. 1 marts. 2026: 750,00 kr. pr. måned.  
pr. 1. marts 2027: 1000,00 kr. pr. måned.*

*For deltidsansatte, der har gennemført erhvervsuddannelsen som sikkerhedsvagt udregnes tillægget forholdsmæssigt ift. præsteret timetal op til fuld tid.*

*Medarbejderen har krav på udbetaling af faglært tillæg fra førstkommende lønningsmåned efter medarbejderen over for arbejdsgiver har dokumenteret forudgående opnåede uddannelse.*

*Virksomheden kan ansøge Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond om refusion af udgiften til det faglærte tillæg samt de heraf flydende overenskomstaftalte og lovgivningsfastsatte løndelev, såsom særlig opsparing, feriepenge, arbejdsgivers pensionsbidrag mv. Parterne anbefaler, at Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond bestyrelse fastlægger en procentsats for disse løndelev."*

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

*"Det er en forudsætning for ordningen, at virksomhederne kan få refunderet det fulde faglærte tillæg i Serviceforbundets og DI's samarbejdsfond. Såfremt fonden ikke kan refundere faglærte tillægget inkl. løndele til virksomheden, bortfalder faglærte tillægget helt.*

*Det forudsættes, at der i fonden er midler nok til øvrige udgifter. Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond kan derfor maksimalt bruge 50 % midlerne (med udgangspunkt i formuen fra overenskomstens indgåelse) i fonden på faglærte tillæg. Parterne sætter sig sammen og drøfter situationen, såfremt udgifterne til faglærte tillæg ikke balancerer med indtægterne, idet parterne søger at finde løsninger, som ikke påfører virksomhederne omkostninger. Virksomheder i betalingsrestance til samarbejdsfonden kan ikke søge tilskud fra fonden.*

*For det tilfælde, at Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond midler kommer under 50 % af fondens formue (med udgangspunkt i tidspunktet af overenskomstens indgåelse), er overenskomtparterne enige om, at overenskomtparterne træder sammen og foranstalter, at faglærte tillægget bortfalder helt eller delvist, således af fondens økonomi ikke kompromitteres.*

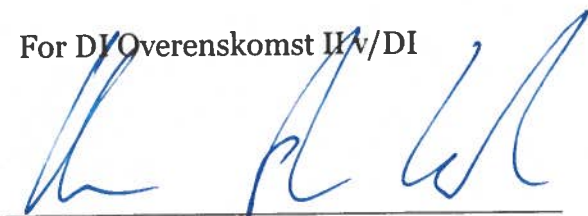
*Det er aftalt at ovenstående er en forsøgninsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte eventuelt med de ændringer der opnås enighed om. I modsat fald udgår denne organisationsaftale og faglærte tillæg i § 6, stk. 3. "*

Det er mellem parterne aftalt, at finanseringen sker ved en reduktion af normalønsstigningen i perioden 2025-2026 med 10 øre pr. time. Der sker ligeledes en reduktion på 10 øre pr. time i grundlønssstigningen i perioden 2026-2027. Og en reduktion på 10 øre. pr. time i 2027-2028. Derudover finanseres det også af den regulerede stigning på fondsbidraget der øges med 5 øre pr. år i overenskomstperioden.

Reduktionen på 10 øre pr. år overføres til samarbejdsfonden. Således virksomhedernes samlet bidrag til fonden forøges med i alt 45 øre i perioden.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

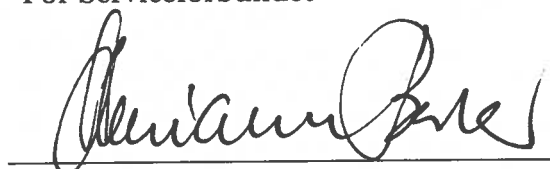


---

Søren B. Nielsen

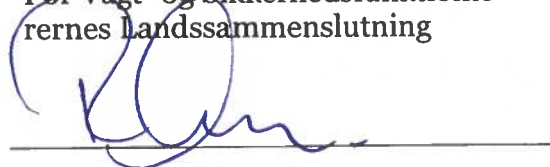
---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes landssammenslutning



---



## **BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER**

### **OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025**

**Nr. 22**

## **PROTOKOLLAT**

### **Om**

### **Løn og satser**

#### **§ 6. Normalmånedslønninger**

Den normale månedsløn udgør

|                       | Gruppe A  | Gruppe B  |
|-----------------------|-----------|-----------|
| pr. 1. marts 2025 kr. | 27.691,50 | 28.213,95 |
| pr. 1. marts 2026 kr. | 28.440,15 | 28.962,60 |
| pr. 1. marts 2027 kr. | 29.148,55 | 29.671,00 |

#### **§ 7. Stk. 1. Tillæg**

##### **Tillæg for tjeneste i tiden mellem kl. 17.00 – 06.00**

|               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 32,41 pr. time |
| 1. marts 2026 | kr. 33,54 pr. time |
| 1. marts 2027 | kr. 34,71 pr. time |

##### **Godtgørelse for tjeneste på lørdage kl. 14.00-24.00 og mandage mellem kl. 00.00 – 06.00**

|               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 34,46 pr. time |
| 1. marts 2026 | kr. 35,66 pr. time |
| 1. marts 2027 | kr. 36,91 pr. time |

##### **Godtgørelse for tjeneste søn- og helligdage, samt juleaftensdag mv.**

|               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 52,09 pr. time |
| 1. marts 2026 | kr. 53,91 pr. time |
| 1. marts 2027 | kr. 55,80 pr. time |



## **Varskotillæg**

|               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 507,52 pr. døgn |
| 1. marts 2026 | kr. 525,29 pr. døgn |
| 1. marts 2027 | kr. 543,67 pr. døgn |

## **§ 19. Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 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 konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 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 konto for særlig opsparing.

## **§ 23 Pension**

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

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



## Lønforhold for elever

I tillægget til Brancheoverenskomst for vagtselskaber § 5 ændres følgende under lønforhold i Elevbestemmelser under sikkerhedsvagttuddannelsen

### Gruppe 1

|               |                    |                        |
|---------------|--------------------|------------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 86,21 pr. time | kr. 13.351,34 pr. mdr. |
| 1. marts 2026 | kr. 89,22 pr. time | kr. 13.817,50 pr. mdr. |
| 1. marts 2027 | kr. 92,35 pr. time | kr. 14.302,24 pr. mdr. |

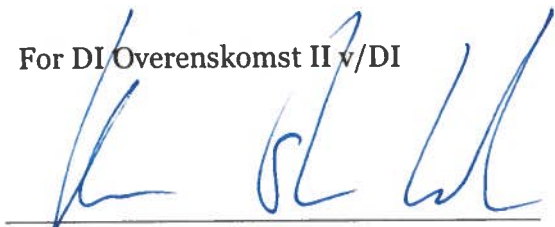
### Gruppe 2

|               |                     |                        |
|---------------|---------------------|------------------------|
| 1. maj 2025   | kr. 105,13 pr. time | kr. 16.281,48 pr. mdr. |
| 1. marts 2026 | kr. 108,82 pr. time | kr. 16.852,95 pr. mdr. |
| 1. marts 2027 | kr. 112,62 pr. time | kr. 17.441,46 pr. mdr. |

\*\*\*

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

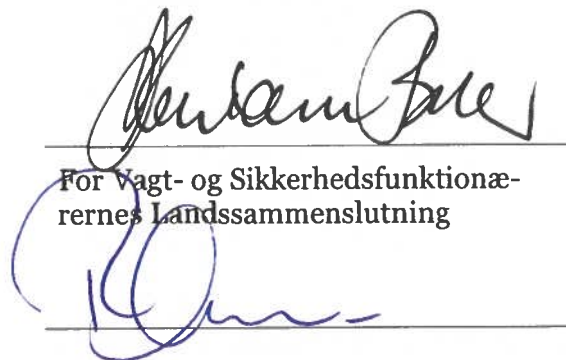


---

Søren B. Nielsen

---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning

---



**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Redaktionelle ændring af G4S-protokollater**

I tillægsaftale vedrørende tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter laves følgende ændring:

I § 6 ændres følgende:

***”§ 6 Stedfortræder for tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant***  
*En stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, jf. § 1, stk. 3.”*

Ændres til:

***”§ 6 Stedfortræder for tillids-repræsentant/fællestillidsrepræsentant***  
*En stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, jf. § 5.”*

I tillægsaftale om afspadsring laves følgende ændring:

I § 2 ændres følgende:

***”Stk. 2***  
*Aftale om afspadsring, som indgås, før der foreligger en tjeneste-plan for afspadsringstidspunktet jf. overenskomstens § 10, planlægges med 7,4 timer pr. dag inden for dagtjenestetiden mellem kl. 06.00-17.00. Start- og sluttidspunkt anføres i tjenestelisten.”*

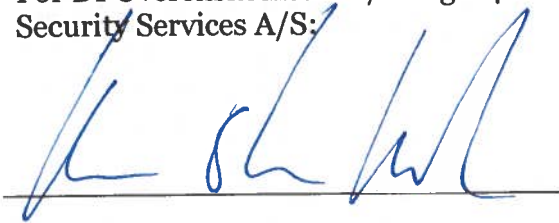
Til

"stk. 2

*Aftale om afspadsering, som indgås, før der foreligger en tjeneste-plan for afspadseringstidspunktet jf. overenskomstens § 11, planlægges med 7,4 timer pr. dag inden for dagtjenestetiden mellem kl. 06.00-17.00. Start- og sluttidspunkt anføres i tjenestelisten."*

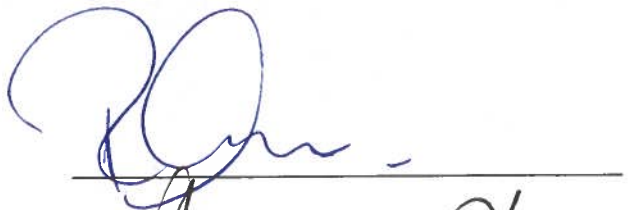
København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI og G4S  
Security Services A/S:



Søren Nielsen

For Serviceforbundet & VSL



**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Udvalgsarbejde for værditransport**

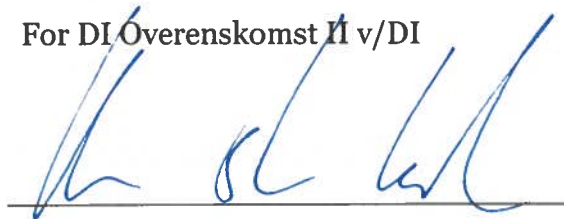
Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden forsættes et udvalg med de lokale parter i værditransportbranchen, der til brug for næste overenskomstforhandling undersøger mulighederne for særlige overenskomstregler vedrørende værditransport.

Såfremt udvalget opnår enighed om en fælles indstilling, inddrages overenskomstparterne, og der udfærdiges en fælles rapport til brug for næste overenskomstforhandling.

Drøftelsen skal genoptages inden 1. januar 2026. Nærværende protokollat indsættes i overenskomsten.

København, den 9. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

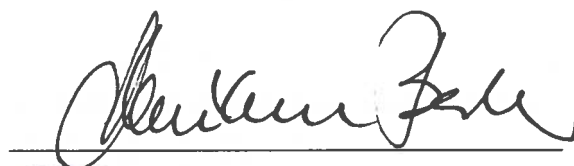


---

Søren B. Nielsen

---

For Serviceforbundet



---

For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



---

