

2023-2025

Overenskomst for Parkeringsvagter

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II og Serviceforbundet for Vagt- og
Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning

DI nr. 963207



SERVICE
FORBUNDET

OVERENSKOMST FOR PARKERINGSVAGTER

Mellem

DI Overenskomst II

og

Serviceforbundet

for

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning

gældende for Parkeringsvagter

DI nr. 963207

INDHOLD

§ 1 Overenskomstområde	4
§ 2 Ansættelse	4
§ 3 Opsigelsesregler	5
§ 4 Fratrædelsesgodtgørelse	6
§ 5 Arbejdstidsbestemmelse	7
§ 6 Lokale aftaler	8
§ 7 Lokalløn	8
§ 8 Helbreds kontrol ved natarbejde	9
§ 9 Lønbestemmelse	11
§ 10 Lønudbetaling	11
§ 11 Månedsnorm	12
§ 12 Overarbejde	12
§ 13 Særlig opsparing	12
§ 14 Ferie	13
§ 15 Frihed/feriefridage	15
§ 16 Seniorordning	17
§ 17 Sygdom, herunder tilskadekomst	18
§ 18 Frihed ved barns sygdom	20
§ 19 Børns indlæggelse og lægebesøg	21
§ 20 Børneomsorgsdage	22
§ 21 Barsel	22
§ 22 Sundhedsordning	25
§ 23 Arbejdsmarkedspension	26
§ 24 Kompetenceudvikling	27
§ 25 Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond	30
§ 26 DA/LO Udviklingsfonden	31

§ 27 Tillidsmandsregler	32
§ 28 Regler for behandling af faglig strid	32
§ 29 Overenskomstens varighed	32
Bilag A	
Om tillidsrepræsentanter	33
Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	40
Bilag A1 – Om arbejdsmiljørepræsentanter	41
Bilag B	
Om regler for behandling af faglig strid	43
Bilag C	
Om Social dumping	47
Bilag D	
Om elektroniske dokumenter	51
Bilag E	
Særligt gældende for APCOA PARKING DANMARK A/S	52
Bilag F	
Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing	54
Bilag G	
Særligt gældende for Lufthavnsparkeering København	58
Bilag H	
Virksomhedernes konkurrenceevne	61
Bilag I	
Aftale om Databeskyttelse	62
Udvalgsarbejde om databeskyttelse	62
Bilag J	
Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	63
Bilag K	
Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	65

Bilag L

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om
gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
(arbejdsvilkårsdirektivet) 66

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter alle opgaver for parkeringsvagter, parkeringsservicemedarbejdere og lignende.

§ 2 Ansættelse

Stk. 1

Alle ansatte efter § 1 omtales herefter som parkeringsvagter. Ansættelse kan ske som fuldtids- eller deltidsbeskæftiget medarbejder.

Stk. 2

Ved ansættelsen skal der foreligge et skriftligt ansættelsesbevis, hvor det fremgår om vedkommende er fuldtids- eller deltidsbeskæftiget, samt eventuelt andre ved ansættelsen truffene aftaler. Disse aftaler kan aldrig være i strid med overenskomsten eller ansættelsesbevisloven. Ansættelsesbeviset skal som minimum indeholde de punkter anført i EF-direktivet 91/533 EØF.

Stk. 3

Medarbejderen skal give møde på den af selskabet anviste adresse. Arbejdet udføres i tilknytning til de parkeringsarealer, som selskabet til enhver tid driver. Medarbejderens transporttid ved transport mellem mødestedet og de parkeringsarealer, som medarbejderen skal tilse, er en del af arbejdstiden. Selskabet dækker medarbejderens udgifter til transport mellem mødestedet og de parkeringsarealer, som medarbejderen skal tilse. Såfremt det aftales, at medarbejderen skal benytte egen bil, betaler selskabet kørselsgodtgørelse efter Statens takster.

Stk. 4

Ved fuldtidsbeskæftigede parkeringsvagter forstås medarbejdere med en normeret arbejdstid på 37 timer pr. uge.

Stk. 5

Ved deltidsbeskæftigede parkeringsvagter forstås medarbejdere med en arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge.

Parterne er enige om ikke at benytte deltidsbeskæftigede, hvor de driftsmæssige forhold muliggør ansættelse af fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 6

Der udleveres uniform til medarbejderne.

§ 3 Opsigelsesregler

Stk. 1

Ved ansættelse af nye medarbejdere gælder en prøvetid på 3 måneder, hvor opsigelse kan ske med dags varsel.

Stk. 2

Opsigelser skal gives skriftligt.

Stk. 3

Virksomhederne kan ikke pålægge en medarbejder, som er opsagt af virksomheden, overarbejde i opsigelsesperioden.

Stk. 4

I øvrigt gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra arbejdsgiverside:

Fra 3 mdr. til 1 års beskæftigelse	12 dage
Fra 1 års til 3 års beskæftigelse	28 dage
Fra 3 års til 10 års beskæftigelse	56 dage
Efter 10 års beskæftigelse	90 dage

Fra medarbejderside:

Fra 3 mdr. til 1 års beskæftigelse	4 dage
Fra 1 års til 3 års beskæftigelse	7 dage
Fra 3 års til 8 års beskæftigelse	21 dage
Efter 8 års beskæftigelse	28 dage

Stk. 5

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere med et opsigelsesvarsel jf. stk. 2, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden

beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 4 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af funktionærloven, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt. Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Note:

Denne bestemmelse gælder ikke for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ansat i APCOA PARKING A/S før den 6. juni 2008 jf. bilag E.

§ 5 Arbejdstidsbestemmelse

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid fremgår af medarbejderens ansættelsesaf-
tale.

Stk. 2

Der kan etableres varierende ugentlig arbejdstid, idet den gennem-
snitlige ugentlige arbejdstid over 1 kvartal skal være svarende til den
aftalte ugentlige arbejdstid.

Stk. 3

Medarbejderne skal kende deres arbejdsdage/tider 8 dage frem.

Stk. 4

Fuldtidsbeskæftigede har krav på to arbejdsfrie dage pr. uge. Dagene
behøver ikke at være sammenhængende. Dog skal der altid være en
weekend fri indenfor en 4 ugers periode, medmindre medarbejderen
frivilligt indgår en aftale om andet med virksomheden.

Stk. 5

Deltidsbeskæftigede kan ikke arbejde mindre end 4 timer pr. uge.

Stk. 6

Tilsiges en medarbejder uden for vedkommendes arbejdstid til et
møde, f.eks. hos arbejdsgiveren, hos en kunde eller i retten, ydes
kørselsgodtgørelse og overtidsbetaling for den medgåede tid inkl.
transporttid. Disse timer indgår ikke i parkeringsvagtens pligtige ar-
bejdstid.

Stk. 7

Virksomheden fastsætter stedet, hvor spisetiden afholdes. Spisetiden
andrager en halv time for vagter på over 4 timer.

§ 6 Lokale aftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med VSL.

- a. Der er adgang til ved lokalafte at supplere og fravige overenskomstens bestemmelser. Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering.
- b. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. særskilt protokollat herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1 b, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 7 Lokalløn

Stk. 1 Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

1.3.2020	kr. 1,50 pr. time
----------	-------------------

1.3.2021	kr. 2,00 pr. time
----------	-------------------

1.3.2022	kr. 2,50 pr. time
----------	-------------------

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres grundløn-
nen (§ 6, stk. 1) tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle
medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

Stk. 3 Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 8 Helbreds kontrol ved natarbejde

Stk. 1

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Stk. 2

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 3 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst ni timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter

- Gravide normalt arbejder maksimalt en nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejdere
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - For de medarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - Vurdering af risici ved natarbejde
 - Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - Opfølgning på handlingsplan

Stk. 4 Gravidens natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 21, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

§ 9 Lønbestemmelse

Stk. 1

Til timelønsansatte udgør den samlede timeløn pr.:

1.3.2023	kr. 167,10
1.3.2024	kr. 172,85

Stk. 2

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

1.3.2023	kr. 28.360,93
1.3.2024	kr. 29.282,83

Månedslønnen reduceres forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede jf. § 2, stk. 5.

Stk. 3 Tillægsbetalinger

Ved arbejde mellem kl. 18.00 og 06.00 på hverdage betales følgende tillæg:

1.3.2023	kr. 33,54 pr. time
1.3.2024	kr. 34,71 pr. time

Ved arbejde på lørdage efter kl. 15.00 og søn- og helligdage betales et tillæg pr. 1. marts 2011 på 43,08 kr. pr. time.

Pr. 1. maj 2023 ændres betalingen på lørdage således, at der efter kl. 14.00 betales et tillæg på 43,08 kr. pr. time.

§ 10 Lønudbetaling

Stk. 1

Lønnen overføres hver måned til lønkonto i det pengeinstitut, som medarbejderen måtte ønske, medmindre virksomheden har valgt at overføre til medarbejderens Nem-Konto.

Stk. 2

Lønnen skal være til rådighed på kontoen den sidste hverdag i måneden.

§ 11 Månedsnorm

Overenskomstens månedsnorm svarer til 160,33 timer pr. måned.

§ 12 Overarbejde

Stk. 1

For arbejde ud over månedsnormen jf. § 11 ydes overtidstillæg med 50 % af timelønnen. For ansatte på månedsløn, er det månedslønnen omregnet til timeløn, der er grundlag for beregning af overtidsbetaling. Overarbejde kan afspadseres. I så fald hensættes timelønnen og overtidstillægget udbetales.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede modtager først overtidsbetaling, når der arbejdes udover månedsnormen for fuldtidsbeskæftigede, jf. § 11.

Stk. 3

For medarbejdere der er ansat med varierende ugentlig arbejdstid jf. § 5, stk. 2, ydes overtidstillæg for arbejde udover den samlede månedsnorm i hvert kvartal.

§ 13 Særlig opsparing

Stk. 1

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

Stk. 2

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefri-dagsopsparing.

Stk. 3

Pr. 1. marts 2022 udgør bidrag til den særlige opsparing 7,0% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 2,0 %, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Stk. 4

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Stk. 5

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden. For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke i juni.

Stk. 6

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Stk. 7

De lokale parter kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

§ 14 Ferie

Stk. 1 Ferie

Der afholdes ferie i henhold til gældende ferielov.

Hovedorganisationernes ”Standardaftale om håndtering af feriepenge” er gældende.

DIO II stiller sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse, efter reglerne for dækning af feriepenge i LG.

Stk. 2 Ferie i timer

Der kan med tillidsrepræsentanten træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 15 Frihed/feriefridage

Stk. 1 Frihed på sønehelligdage

Medarbejderne har ret til frihed på sønehelligdage. Medarbejderne kan dog pålægges arbejde på sønehelligdage mod betaling i henhold til § 9. Følgende dage er sønehelligdage:

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 1. Påskedag, 2. Påskedag, St. Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag, 1. og 2. juledag.

Stk. 2 Overenskomstmæssige fridage

Medarbejderne har ret til frihed på juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj efter kl. 12.00 og grundlovsdag efter kl. 12.00. Medarbejderne kan dog pålægges arbejde på de nævnte dage mod betaling af overtidssatsen jf. § 12.

Stk. 3 Betaling til medarbejdere ansat på månedsløn

Medarbejdere ansat på månedsløn holder fri uden afkortning i månedslønnen ved frihed i henhold til stk. 1, 2 og 8. Månedsnormen nedskrives med den i stk. 1 omtalte frihed.

Stk. 4 Betaling til medarbejdere ansat på timeløn

Til medarbejdere ansat på timeløn henlægger arbejdsgiveren 6,75 % af den ferieberettigende løn til dækning af frihed jf. stk. 1 og 2, samt feriefridage jf. stk. 8. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse. For hver hele fridag udbetales à conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. For 1. maj og grundlovsdag foretages en forholdsmæssig

beregning. Der kan ikke udbetales større beløb à conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – udbetales et acontobeløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen. Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller ferieårets udløb.

Ved udgangen af juni måned, ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen og beløbet udbetales. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages dog i alle tilfælde frihedskontoen for det foregående kalenderår.

DI Overenskomst II garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 5 Om 1. maj og grundlovsdag gælder følgende:

Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes der igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Stk. 6 Om juleaftensdag og nytårsaftensdag gælder følgende:

Friheden regnes fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab

Stk. 7

Til medarbejdere, der arbejder den 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag efter kl. 12.00, juleaftens- eller nytårsaftensdag ydes erstatningsfrihed svarende til det præsterede antal arbejdstimer.

Stk. 8 Om feriefridage gælder følgende:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. ferieår. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i hele perioden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

Ferielovens regler om risikoovergang i tilfælde af sygdom er gældende. Ved sygdom, der anmeldes over for arbejdsgiveren efter normal arbejdstids begyndelse på den 1. af flere sammenhængende feriefridage, anses feriefridagene for afviklet.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

§ 16 Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderne vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderne ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 21, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen månedslønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 15, stk. 3.

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

Medarbejderen skal senest 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 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 15, stk. 8.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 15, stk. 4 og stk. 8.

Parterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes månedslønnede og fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i henholdsvis månedslønnen og den månedlige udbetaling. Medarbejderne modtager i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen/frihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede, herunder månedslønnede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfriday betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved ferieårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 17 Sygdom, herunder tilskadekomst

Stk. 1

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov nr. 871 af 28. juni 2013 om sygedagpenge med senere ændringer.

Stk. 2

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, incl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, incl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med ovennævnte maksimum.

Feriegodtgørelse af sygelønnen beregnes i henhold til Ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Stk. 5

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 17, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kontrakter kan opsigelse desuden 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.

Stk. 6

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 7

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadserere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

§ 18 Frihed ved barns sygdom

Stk. 1

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 1 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Stk. 2

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første hele sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af en tro- og love erklæring.

Stk. 3

Med virkning fra 1.maj 2017 gælder, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade

arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag

Stk. 4

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderens ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 13. I forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag kan der ske udbetaling fra særlig opsparing, svarende til betalingen i § 16.

§ 19 Børns indlæggelse og lægebesøg

Stk. 1

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 2

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

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som betalingen i § 16.

Stk. 5

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 20 Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 13, svarende til betalingen i § 16.

§ 21 Barsel

Stk. 1

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

Stk. 2

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene og/eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn. Dog svarer betalingen, for forældreorlov påbegyndt før den 1 juli 2017, i disse 13 uger til den løn pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og love erklæring.

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

Hvis arbejdsgiveren ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.

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.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 4

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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 (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

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.

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 (før: fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 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 orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Note: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 24.

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

§ 22 Sundhedsordning

Alle medarbejderne er omfattet af Pension Danmarks sundhedsordning, der finansieres af arbejdsgiverne.

§ 23 Arbejdsmarkedspension

Stk. 1

Arbejdsmarkedspension udgør 12 % af den A-skattepligtige løn fordelt med 8 %, der betales af arbejdsgiverne og 4 %, der betales af medarbejderne.

Ændring pr. 16. juni 2023:

Pensionsbidraget udgør 12 %. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 10 % og medarbejderens bidrag 2 %.

Ordningen omfatter medarbejdere over 18 år, som enten i forvejen er optaget i Pension Danmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold eller har været ansat mindst 5 måneder i virksomheden.

Ordningen administreres af Pension Danmark i henhold til reglerne herfor.

Stk. 2

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
1.7.2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Deltidsansatte modtager en forholdsmæssig andel af bidraget i forhold til deres timeantal.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
1.7.2023	18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

Deltidsansatte modtager en forholdsmæssig andel af bidraget i forhold til deres timeantal.

Stk. 3 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder anmodning om ophør/ ændring af ekstra indbetalt af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Stk. 4 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), 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 når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 24 Kompetenceudvikling

Stk. 1 Overenskomstparternes kompetenceudviklingsfond

Parterne er enige om, at virksomheder omfattet af overenskomst for parkeringsvagter tilslutter sig Vagt- og Sikkerhedsbranchens kompetenceudviklingsfond.

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes

kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre en større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

Stk. 2 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomhederne

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder eller for medarbejdergrupper.

Hvis der afholdes individuelle uddannelsesplanlægningssamtaler og en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale VSL-afdeling.

Hvis uddannelsesplanlægning sker for medarbejdergrupper, bør fællestillidsrepræsentanten/ tillidsrepræsentanten inddrages i planlægningen af uddannelsen.

Stk. 3 Virksomhedernes betaling til kompetenceudviklingsfonden

Finansieringen af kompetenceudviklingsfonden sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. pr. fuldtidsansat om året. For deltidsansatte betales forholdsmæssigt. Fondens bestyrelse fastsætter retningslinjer for bidragsindbetaling.

Såfremt der ikke er midler i fonden, kan der ikke ske udbetaling, uanset at betingelserne for udbetaling ellers ville være opfyldt. Der skal ikke ske yderligere indbetaling til fonden i denne situation.

Stk. 4 Hvem har ret til uddannelse støttet af kompetenceudviklingsfonden

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i - uddannelse.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere endvidere ret til fri op til fire timer med fuld løn for at deltage i vejledning og screening

hos godkendte udbydere af almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindundervisning og dansk for indvandrere.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra Kompetenceudviklingsfonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter, hvortil der kan opnås støtte fra kompetenceudviklingsfond

Fonden kan yde støtte til kompetenceudvikling inden for følgende områder:

- a. Individuel kompetencevurdering
- b. Almen uddannelse
- c. Brancheorienterede kurser

Overenskomstparterne fastsætter en positivliste, hvor det fremgår, hvilke uddannelser, der konkret kan opnås støtte til. Herudover kan der opnås støtte til uddannelsesprojekter, som falder inden for kompetenceudviklingsfondens område.

Det er en betingelse for retten til løntabsgodtgørelse, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig overenskomstmæssig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Stk. 6 Hvilke udgifter kan afholdes af fonden

Under uddannelse betaler virksomheden løntabsgodtgørelse, som udgør sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 8, til den/de medarbejdere, som deltager i uddannelsen. Udbetalingen af løntabsgodtgørelse er betinget af, at kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for Vagt- og Sikkerhedsbranchen, jf. stk. 5. Såfremt der er krav på godtgørelse af enhver art fra det offentlige, som f.eks. VEU-godtgørelse, tilfalder denne godtgørelse altid virksomheden. Fonden godtgør forskellen mellem godtgørelsen fra det offentlige og op til den udbetalte løntabsgodtgørelse.

Udover løntabsgodtgørelse kan der ydes støtte til undervisningsmateriale, kursusafgift/honorar til underviser, transportudgifter og

eventuel indkvartering i forbindelse med uddannelse omfattet af stk. 5. Virksomhedens afholdelse af udgiften til undervisningsmateriale, kursusafgift/ honorar til underviser, transportudgifter og eventuel indkvartering er betinget af, at kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Såfremt der er krav på godtgørelse fra det offentlige, tilfalder denne godtgørelse altid virksomheden.

Stk. 7 Udbetalinger fra fonden

Ingen virksomhed kan få udbetalt mere fra kompetenceudviklingsfonden, end virksomheden har indbetalt til kompetenceudviklingsfonden året før. Der kan kun ske udbetaling fra kompetenceudviklingsfonden, når udgiften til uddannelsen omfattet af overenskomsten er dokumenteret over for kompetenceudviklingsfonden. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer herfor.

Stk. 8 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Stk. 9 Mulighed for selvadministration

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden kan fastlægge retningslinjer for, under hvilke omstændigheder virksomheder kan accepteres som selvadministrerende i forhold til kompetenceudviklingen i virksomheden, samt hvorledes virksomhederne kan udfylde rammerne i stk. 5.

§ 25 Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond

Stk. 1 Fondens formål

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker parkeringsbranchen i det danske samfund - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at støtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke det lokale samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden.
- Støtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Styrke parkeringsbranchens generelle image.

Stk. 2 Etablering

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

DI og forbundene udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke, herunder administrationen af fonden og anvendelse af fondens midler.

Stk. 3 Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Parke-ringsvagtens Udviklings- og Samarbejdsfond bortfalder det første år af medlemsskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

§ 26 DA/LO Udviklingsfonden

Parterne er enige om, at bidraget til DA/ LO Udviklingsfonden følger aftalen mellem DA og LO. Bidraget udgør pr. 1. januar 2018 43 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 27 Tillidsmandsregler

Parterne er enige om at følge de tillidsmandsregler, der fremgår af vedlagte bilag A.

§ 28 Regler for behandling af faglig strid

Parterne er enige om at følge de til enhver tid gældende regler for behandling af faglig strid, jf. vedlagte bilag B.

§ 29 Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, marts 2023

DI Overenskomst II
sign. Søren Vilsen

Serviceforbundet for VSL
sign. Peter Jørgensen

BILAG A

Om tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor kan der vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed - eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

- A. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Serviceforbundet for VSL og meddelt DI Overenskomst II for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

Serviceforbundet giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigt muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI Overenskomst II' side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

- B. Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, vældfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6.

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant / tillidsrepræsentanter end i de i § 1 stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejderens organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 6 skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af Landssammenslutningen for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af VSL. På virksomheder med spredte lokationer eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 8. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. ”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid

- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og varighed.

B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

D. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til itfaciliteter, herunder internet.

Stk. 10. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 9a, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

Stk. 10a. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Serviceforbundets grunduddannelse.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Note: Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Parkeringsvagtoverenskomsten bilag A, stk. 10a, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til VSL og DI's Samarbejdsfond.

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 11. Klubformand

Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Anmærkning:

Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

En arbejdsmiljørepræsentant har vilkår ved opsigelse, herunder samme opsigelsesvarsel som en tillidsrepræsentant. Der er ingen særlig beskyttelse når hvervet som arbejdsmiljørepræsentant ophører.

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 3.

Parterne enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger § 3 om, at medarbejderen fratræder ved en måneds udgang,

og at dette er til gunst for medarbejderen. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

"En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Vagt- og Sikkerhedsbranchens Kompetenceudviklingsfond som ved aftalt uddannelse, jf. Parkeringsvagtoverenskomstens § 23.

Finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Protokollat om vederlag til tillidsrepræsentanter (Bilag A, stk. 10a), er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Parkeringsvagtoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

VSL og DI's Samarbejdsfond finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i fonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2020, fastsættes det særskilte bidrag til fonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med udgangen af 2020, såfremt dette administrativt kan lade sig gøre.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og VSL.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 13. marts 2023

Bilag A1 – Om arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Stk. 2 Arbejdsmiljørepræsentantens tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 3 Arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til Bilag A, stk. 9, D.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Stk. 4 Arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

VSL giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

BILAG B

Om regler for behandling af faglig strid

1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af Serviceforbundet og DI Overenskomst II.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale serviceforbundsafdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor DI Overenskomst II har deltaget af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DI Overenskomst II eller Serviceforbundet begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort

beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingssmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingssmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingssmændene.

3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab Arbejdsretten om at udpege en opmand som formand for voldgiftsretten. I henvendelsen

skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 5 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 4 hele arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende klage- eller svarskrift kan udveksles i det omfang, det ligger inden for rammerne af sagens påstand, og det begrundes, hvorfor det ikke var medtaget i klage-/svarskriftet.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt på diskette.

BILAG C

Om Social dumping

Stk. 1.

På overenskomstområder, hvor der under forhandlingerne har været rejst krav om regler om social dumping/løndumping, gælder følgende:

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager fsva. de ikkeoverenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og fsva. de overenskomstdækkede virksomheder, til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

Forbundet retter omgående henvendelse til den overenskomstbærende arbejdsgiverforening, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra forbundene – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepriser for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er

overenskomstdækker, tilstræber overenskomstparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækker virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt mod den overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden / virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonflikttramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selvom konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 dages kalenderdage.

Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Stk. 2.

DA og LO er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

DA og LO ønsker med denne aftale at understøtte de rammer, som overenskomstparterne etablerer med henblik på en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

DA og LO er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomstparterne udfører, foregår inden for rammerne af

den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- Løbende drøftelser parterne imellem,
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) m.v.,
- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, herunder Beskæftigelsesministeriets følgegruppe vedr. Østaf-talen,
- Fælles udredning og analyser,
- Afholdelse af seminarer og konferencer.

Med hensyn til at søge afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive, er LO og DA enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med lovgivning og overholdelse af relevante regelsæt i øvrigt, herunder arbejdsmiljølovgivningen og ud-lændingelovgivningen samt reglerne om udstationering m.v.

Der er desuden enighed om, at sanktionsniveauet ved konstaterede lovovertrædelser bør have en åbenbar præventiv virkning.

Indsatsen koordineres i fællesskab af DA og LO i et til formålet ned-sat koordinationsudvalg, som mødes 2 gange om året, medmindre

udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at koordinere og tilrettelægge indsatsen.

Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

LO og DA er enige om, at det eksisterende konfliktløsningssystem skal anvendes, udnyttes effektivt og videreudvikles til imødegåelse af omgåelse af de gældende kollektive overenskomster.

BILAG D

Om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

BILAG E

Særligt gældende for APCOA PARKING DANMARK A/S

Fuldtidsbeskæftigede og firmatrækordning

Stk. 1

Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere omfattet af firmatrækordning hos APCOA PARKING DANMARK A/S ansat inden den 1. marts 2014, ansættes på fast månedsløn jf. § 9, stk. 2.

Stk. 2

Fuldtidsbeskæftigede parkeringsvagter ansat hos APCOA PARKING DANMARK A/S efter den 1. marts 2014, ansættes i henhold til overenskomstens § 2.

Stk. 3

APCOA PARKING DANMARK A/S trækker kontingent til Landsammenslutningen i de i stk. 1 nævnte organiserede medarbejders løn og videresender dette til organisationen.

Stk. 4

Hvis virksomheden ønsker at opsiges en fuldtidsbeskæftiget medarbejder omfattet af stk. 1, skal virksomheden rette henvendelse til DI Overenskomst II, der derefter begærer et mæglingssmøde jf. overenskomstens regler for behandling af faglig strid punkt 2 (bilag B). Hvis virksomheden på mødet fortsat ønsker at opsiges medarbejderen, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingssmødebegæringens fremkomst.

Stk. 5

Stk. 5.

Ved opsigelse på grund af virksomhedens forhold af en fuldtidsbeskæftiget medarbejder omfattet af stk. 1, betaler virksomheden en særlig fratrædelsesgodtgørelse på kr. 20.000, udover eventuelle andre fratrædelsesgodtgørelser m.v.

Opsigelsesvarsler

Stk. 6

For fuldtidsbeskæftigede medarbejdere, der er ansat i APCOA PARKING DANMARK A/S før den 6. juni 2008, gælder følgende opsigelsesregler:

Opsigelse fra medarbejdernes side skal ske med én måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.

Opsigelse fra virksomhedens side skal ligeledes ske til ophør ved en måneds udgang og i øvrigt således:

Anciennitet højst	Varsel
2 år og 9 måneder	3 måneder
5 år og 8 måneder	4 måneder
8 år og 7 måneder	5 måneder
herefter	6 måneder

For deltidsbeskæftigede medarbejdere, der er ansat i APCOA PARKING DANMARK A/S før den 6. juni 2008 med en arbejdstid på under 10 timer ugentligt i gennemsnit, er opsigelsesvarslet 14 dage fra hver side.

Pension

Stk. 7

Den aftalte ordning i overenskomstens § 21 er gældende, dog således, at ordningen omfatter medarbejdere over 18 år, som enten i forvejen er optaget i Pension Danmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold eller har været ansat mindst 3 måneder i virksomheden.

BILAG F

Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing

Stk. 1 Karensperiode ved indmeldelse i DI

Virksomheder der nyoptages i DIO II, indrømmes en karensperiode for omfattelse af overenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed: har en eksisterende pensionsordning i et forsikringsselskab med opsigelsesbestemmelser.

Karensperioden kan ikke være længere en frigørelsesvarslerne i den bestående ordning, både i forhold til pensionselskabet og i forhold til de omfattede medarbejdere, dog højst 6 måneder. Organisationerne kan forlænge perioden til maksimalt 12 måneder.

Virksomheden skal senest ved eventuelle tilpasningsforhandlinger opsiges en bestående

pensionsordning, og virksomheden er efter karensperiodens udløb definitivt omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Såfremt bidraget til den bestående ordning, der ønskes karensperiode for, måtte være lavere end minimumsbidraget til overenskomsten, indbetales differencen – op til minimumsbidraget – til PensionDanmark.

Stk. 2 Pensionsoptapning

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen i DIO II ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for denne overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest på tidspunktet for DI-meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO II skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Serviceforbundet efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger jf. § 21.

Stk. 3 Optrapning og konvertering af nye bidrag til 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 § 13, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 10, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 20, fra regnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 20, fra regnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 20.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 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 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing

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

Stk. 4 Tilpasning ved indmeldelse i DI

Virksomheder, som ved deres optagelse af DIO II har overenskomst med et eller flere fagforbund indenfor LO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af overenskomst for parkeringsvagter fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 4. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO II tilpasningsforhandlinger med det formål, at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 6.

Organisationsaftale – om forståelsen af det nye afsnit i Parkeringsoverenskomstens bilag F, stk. 3 optrapning og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing

Parterne er enige om, at bilag F, stk. 3, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag. Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag. Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

BILAG G

Særligt gældende for Lufthavnsparkeering København

Ved overenskomstfornyelsen 2014 var der enighed mellem DIO II for Københavns Lufthavne A/S og Serviceforbundet for Vagt og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning om, at overenskomstens område overgår til Overenskomst for Parkeringsvagter mellem samme parter, dog med følgende tilføjelser:

Arbejdstid

Stk. 1

§ 5, stk. 2 er gældende, dog således at Københavns Lufthavne A/S har varierende ugentlig arbejdstid uden særlig lokalaftale herom.

Stk. 2

§ 5, stk. 4 er gældende, dog således at medarbejderne har ret til 1 fridag pr. 7 dages periode. Medarbejderne har dog kun ret til 1 fridag pr. 10 arbejdsdage i særlige situationer, eksempelvis spidsbelastning omkring ferieperioder.

Stk. 3

§ 5, stk. 5 er ikke gældende for Københavns Lufthavne A/S.

Stk. 4

§ 2 og § 5 er ikke til hinder for ansættelse af medarbejdere på tilkald.

Løn m.v.

Stk. 5

Fastansatte medarbejdere aflønnes efter § 9, stk. 2, med udgangspunkt i faktisk udførte arbejdstimer i den forudgående opgørelsesperiode.

For medarbejdere omfattet af overenskomstens bilag G gælder følgende:

pr. 1. marts 2023 kr. 28.521,26

pr. 1. marts 2024 kr. 29.443,16

Stk. 6

Medarbejderen opsparer 6,75 % af den ferieberettigende løn. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og evt. ferietillæg. Beløbet inkluderer særlig opsparing, feriefridagsopsparing og kompensation for søgnehellidage. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales. Medarbejderne afregnes/opsparer således ikke efter § 15, stk. 3 og § 13.

Stk. 7

Genetillæg beregnes tilsvarende med udgangspunkt i den forudgående opgørelsesperiode.

Stk. 8

Hvor en medarbejder afløser vagtlederen ydes et vagtledertillæg på 20 kr. pr. time.

Særlige fridage**Stk. 9**

Det er i relation til de i § 14, stk. 4 og stk. 5 angivne (halve) fridage (1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag) aftalt, at der ydes tillægsbetaling for søn- og helligdage (§ 9, stk. 3) i de tidsrum, hvor overenskomsten ellers foreskriver, at der er overtidsbetaling. Der betales således ikke overtidssats som foreskrevet i § 15, stk. 5, 6 og 7.

Særlig opsparing**Stk. 10**

Bidraget til den særlige opsparing i overenskomst for parkeringvagter § 13 udgør pr. 1. marts 2022 6 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 stiger denne med 2 pct. til 8 % af den ferieberettigede løn.

Opsigelsesvarsler**Stk. 11**

Medarbejdere ansat senest den 1. marts 2014 bevarer opsigelsesvarslene efter overenskomsten for Lufthavnsparkeering København, herunder 120-dages reglen.

Stk. 12

Lufthavnsparkeering København er ikke omfattet af den sundhedsordning, der er aftalt i overenskomsten jf. § 22.

Stk. 13

Tillæg for arbejde på lørdage betales fra kl. 14 jf. § 9, stk. 3.

BILAG H

Virksomhedernes konkurrenceevne

Parterne er enige om, at det har afgørende betydning for virksomhedernes konkurrenceevne og mulighed for at bevare gode arbejdsvilkår i branchen, at virksomhederne i branchen er overenskomstdækket.

Parterne er derfor også enige om, at indlede drøftelser umiddelbart efter overenskomstfornyelsen med det formål, at finde løsninger på den uholdbare konkurrencemæssige situation de organiserede arbejdsgivere er sat i.

Det er væsentligt at såvel organisationer som de lokale parter deltager i drøftelserne og sammen bestræber sig på, at iværksætte relevante initiativer med henblik på ovenstående udfordringer.

BILAG I

Aftale om Databeskyttelse

DI og Serviceforbundet herunder Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og Serviceforbundet herunder Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne konstaterer, at der på Fællesoverenskomsten protokollat 16 fra fornyelsen af overenskomst 2023 nedsættes et udvalg om databeskyttelse. På en af parternes anmodning, kan der i overenskomstperioden nedsættes et tilsvarende udvalgsarbejde på Parkeringsvagt-overenskomsten.

BILAG J

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstområdets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

BILAG K

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger.

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om, at overveje eventuelle tilpasninger af den eksisterende fagretlige behandling af disse sager i overenskomstperioden, og eventuelt implementere nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

BILAG L

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Parkeringsvagtoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

Medarbejdere, der er omfattet af Parkeringsvagtoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

A. ”Tidsplan for arbejdet”

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

B. ”Referencetimer og referencedage”

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

C. ”Arbejds mønster”

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde	Individuelt	7 kalenderdage

	eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: bruger- virksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som	Kan gives ved henvisning til	7 kalenderdage

	lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre lønde- dele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	lov, kollektiv af- tale mv.	
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejds- tid og eventuelle ord- ninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtæn- dringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv af- tale mv.	7 kalender- dage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overve- jende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren un- derrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte ar- bejdstimer og betaling for arbejde, som udfø- res ud over disse garan- terede timer, 2) de re- ferencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at ar- bejde, og 3) den mini- mumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en ar- bejdsopgave påbegyn- des, samt en eventuel	Individuelt	7 kalender- dage

	frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1

Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2

Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer

kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Parkeringsvagtoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere,

der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

2023-2025

Overenskomst for Parkeringsvagter

963207-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Serviceforbundet
Ramsingvej 30
2500 Valby
7015 0400
Vsl.dk