

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Brancheoverenskomst for Vagtselskaber og Brancheoverenskomst for Vagtselskaber med G4S-protokollater for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaf-tale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

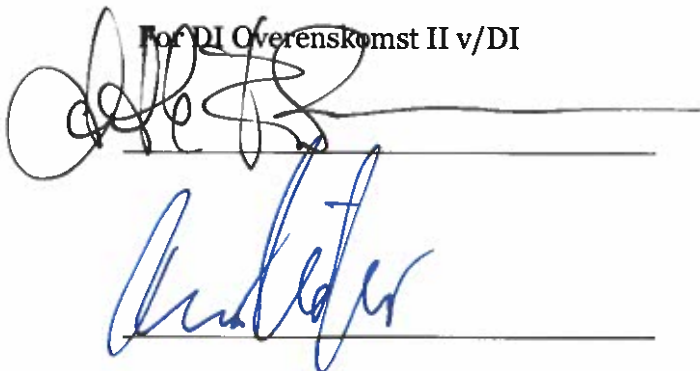
- 0 Forsideprotokollat
- 1 Protokollat om Pensionssatser
- 2 Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
- 3 Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere
- 4 Protokollat om Overvågning af natarbejde
- 5 Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- 6 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
- 7 Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
- 8 Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
- 9 Protokollat om Pensionsoverførsel
- 10 Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
- 11 Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
- 12 Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter
- 13 Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- 14 Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- 15 Protokollat om Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond
- 16 Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
- 17 Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. tydeliggørelse af løn og lønstruktur
- 18 Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
- 19 Protokollat om Overførsel af ferie
- 20 Protokollat om Realkompetencevurdering og uddannelse i forbindelse med afskedigelse

- 21 Protokollat om Ændringer af løn og satser
- 22 Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
- 23 Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
- 24 Protokollat om Kompetencer til fremtidens Vagt- og sikkerhedsbranche
- 25 Protokollat om Digitale kompetencer
- 26 Protokollat om Lønforhold for elever
- 27 Protokollat om Betaling for uddannelse og afdelingsmøder
- 28 Protokollat om Optjening og afholdelse af ferie
- 29 Protokollat om Værdihåndtering

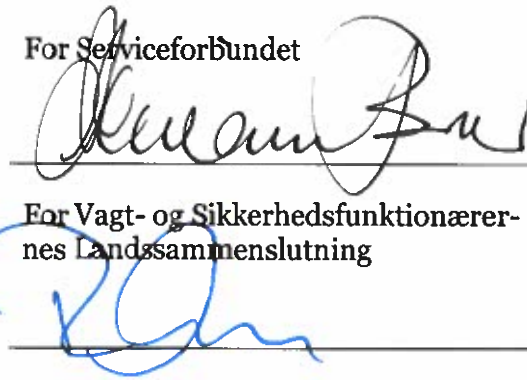
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



For Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Vagtoverenskomstens § 23.

Arbejdsgiverbidraget udgør pt. 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i § 23, stk. 1, følgende som afsnit 2:

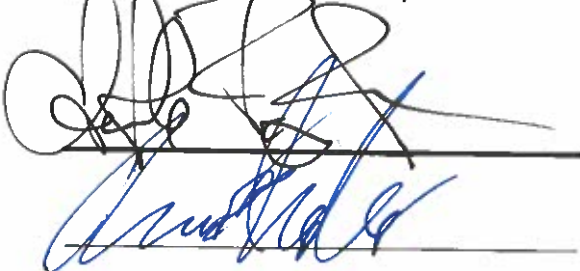
"Ændring pr. den 1. juni 2023:

"Arbejdsmarkedspension udgør 12 % af den A-skattepligtige løn fordelt med 10 %, der betales af arbejdsgiverne og 2 %, der betales af medarbejderne."

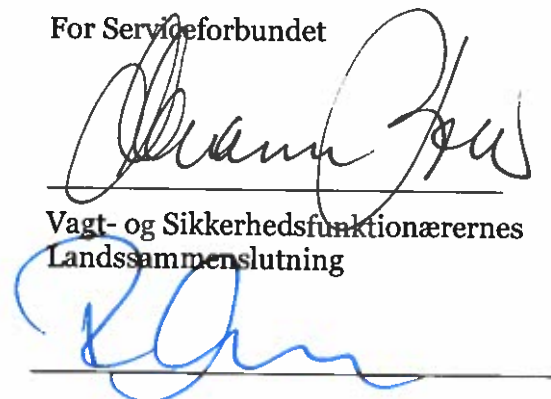
Herefter bliver afsnit 2 til afsnit 3.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landsammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder i vagt- og sikkerhedsbranchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Vagtoverenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

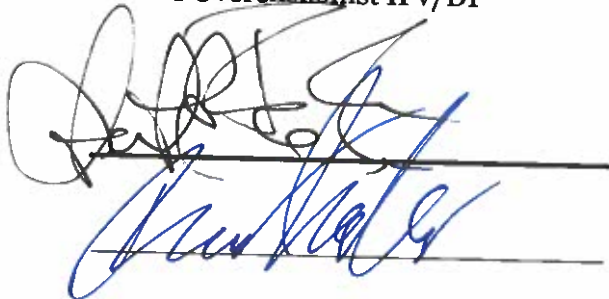
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde inden for vagt- og sikkerhedsbranchen.

DIO II og VSL er opmærksom på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af ansøgning fra NFA er aftalt et tilsvarende forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fælles projekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

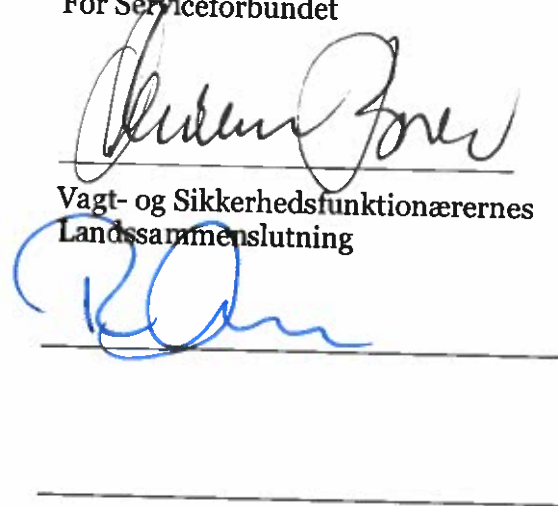
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present. The first is in black ink and is written over a horizontal line. The second is in blue ink and is written below the first signature, also over a horizontal line.

For Serviceforbundet



Two handwritten signatures are present. The first is in black ink and is written over a horizontal line. The second is in blue ink and is written below the first signature, also over a horizontal line. There is a third horizontal line below the second signature.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 3

PROTOKOLLAT

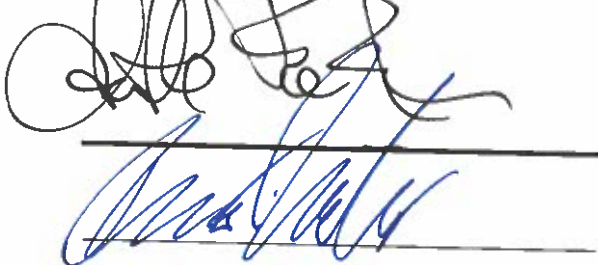
om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere


Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at tilslutte sig, at overenskomstparterne på Fællesoverenskomsten og Industriens Overenskomst anmoder regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 16. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 4

PROTOKOLLAT

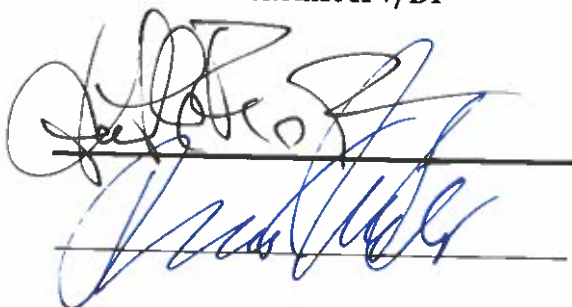
om

Overvågning af natarbejde

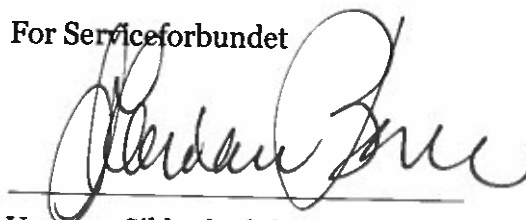
Parterne følger arbejdet vedrørende overvågning af natarbejde, der er igangsat på industriens og transportens område. Herefter optager parterne om nødvendigt drøftelser om resultaternes betydning for vagtbranchen.

København, den 16. marts 2023

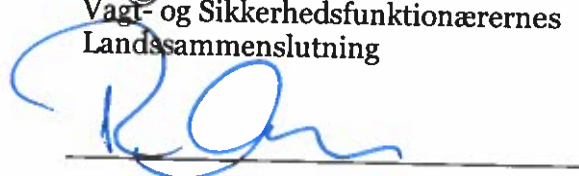
For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landsammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 5

PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde på tværs af Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber og Brancheoverenskomsten for Vagtassistenter.

Til brug for udvalgets arbejde indhentes information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde inden for de omfattede områder.

Temaerne for udvalgets arbejde er:

Dokumentationsskema

Udarbejdelse af skema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om hvorvidt NFA's anbefalinger følges.

Særlig APV

Udarbejdelse af minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder

- Minimumstjekliste til kortlægning af særlige risikofaktorer ved natarbejde
- Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.

Uddannelse

Drøfte behovet for fælles uddannelsestilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici – evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

Opdatering af fælles materialer

Opdatering af relevant informationsmateriale om natarbejde og helbreds kontrol i regi af BFA, herunder BFA Service – Turisme pjece om natarbejde og helbreds kontrol.

Udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år

Der udarbejdes nye minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger. Disse minimumskrav udmøntes i en organisationsaftale.

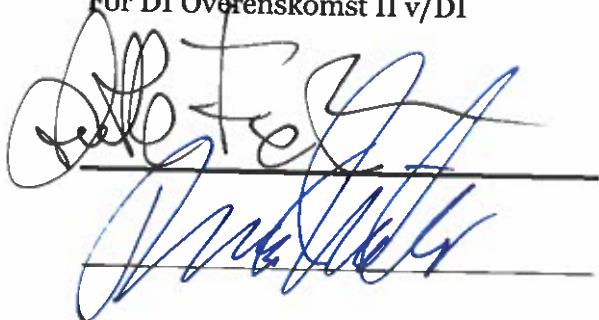
For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes udvalgets arbejde senest 31. december 2024.

Information

Desuden drøftes behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse af natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette materiale-evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

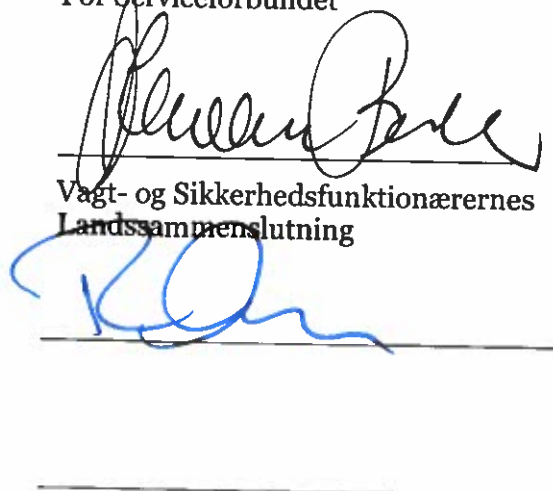
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more cursive.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is very stylized and cursive. Below the second line, the text "Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning" is printed. A third horizontal line is present below the printed text but contains no signature.

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Vagtoverenskomsten.

Parterne er endvidere enige om, at der i Vagtoverenskomsten optages et nyt protokollat med følgende tekst:

”Protokollat om natarbejde

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

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.

Drøftelsen skal:

- gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes overenskomstens almindelige regler om helbreds kontrol, jf. § 10, stk. 1 og 2.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i

værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

Ovennævnte er gældende fra 1. marts 2024.”

Særligt om gravides natarbejde:

DIO II og VSL er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I Vagtoverenskomstens § 10 indsættes et nyt stk. 3 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Stk. 3. Gravides 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 § 22, 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.”


Parterne er derudover enige om, at der som nyt andet afsnit i stk. 2 i Vagtoverenskomstens § 10 indføres følgende tekst:

”Der henvises i øvrigt til Protokollat om natarbejde.”

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

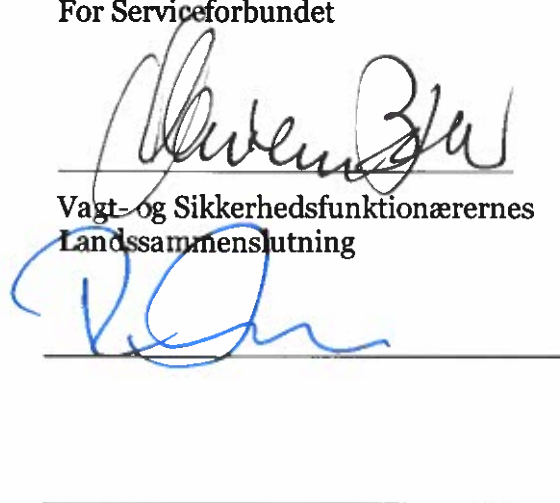
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each followed by a horizontal line.

For Serviceforbundet



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each followed by a horizontal line.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

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

DIO II og VSL har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Vagtoverenskomsten.

Der er enighed om, at protokollat om ansættelsesbevis i Vagtoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Den nuværende § 2 udgår og erstattes af følgende:

”§ 2

Stk.1.

Mellem virksomheden og medarbejderen udfærdiges et skriftligt ansættelsesbevis. Se vilkår herfor i Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Stk. 2.

Bod eller godtgørelse kan pålægges en arbejdsgiver, hvis denne ikke senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne, hvor der er givet pålæg om at udlevere eller tilrette et ansættelsesbevis, har opfyldt dette pålæg, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser. Organisationsmøde skal afholdes senest 7 dage efter begæring herom.”

Parterne er enige om, at Vagtoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Vagtoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt protokollat i Vagtoverenskomsten efter Protokollat om databeskyttelse og inden Protokollat om ansættelsesbevis:

”§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemslagslig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Brancheoverenskomst for Vagtselskaber, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Brancheoverenskomst for Vagtselskaber, 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) ”Arbejdsmonster”

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 | Arbidsstedets 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 eller arbejdsgiverens adresse. | Individuelt | 7 kalenderdage |
| 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: brugervirksomhedernes 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 lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer. | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |
| L | Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| | og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer. | | |
| M | Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven. | Individuelt | 7 kalenderdage |
| 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 (arbejdsvilkårsdirektivets 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 Brancheoverenskomsten for Vagtselskabers 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. 1, 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.

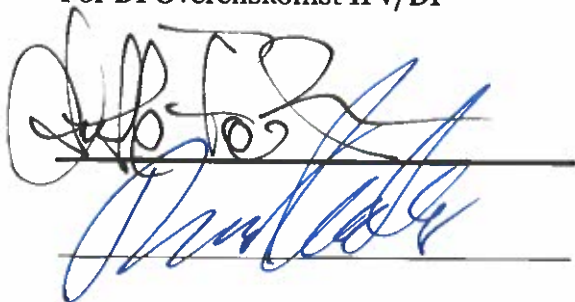
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DIO II og VSL konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det 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.

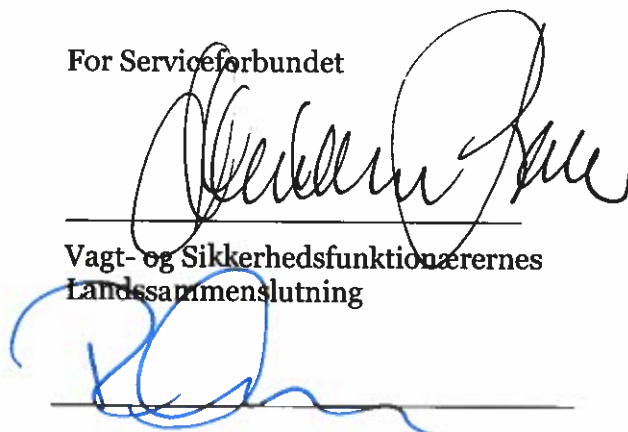
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt *stk. 9 i § 17* i Vagtoverenskomsten indsættes følgende tekst:

"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.

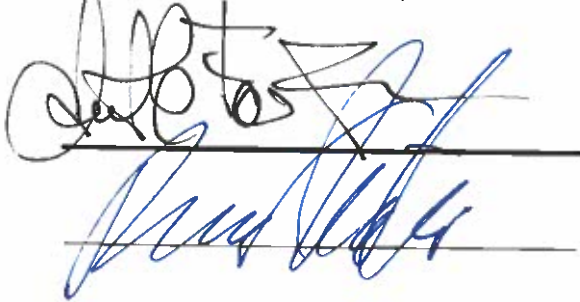
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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."

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landsammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Vagtoverenskomsten § 23, indsættes som nyt stk. 4 i bestemmelsen:

"stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

Der er mellem parterne enighed om, at ved jobskifte kan der kun ske overførsel af en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning til en anden obligatorisk pensionsordning, f.eks. overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes. Derved bliver midlerne i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."

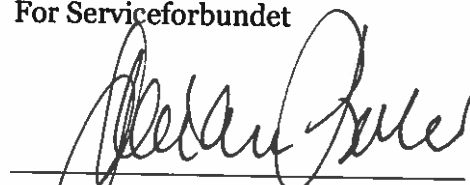
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



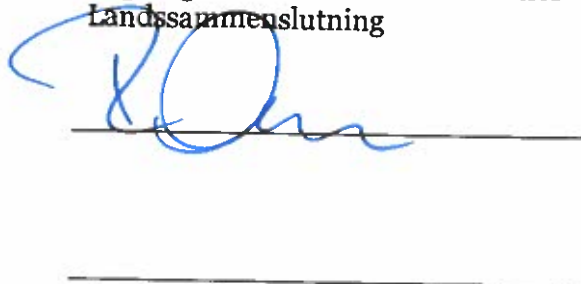
Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The first signature is larger and more stylized, while the second is smaller and more compact.

For Serviceforbundet



A blue ink signature is written over a horizontal line.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



A blue ink signature is written over a horizontal line. Below this line, there is another horizontal line that is not signed.

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

I Protokollat om Databeskyttelse tilføjes følgende som afsnit tre og følgende:

"Parterne er enige om snarest efter overenskomstens vedtagelse at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Udvalget skal senest den 1. oktober 2023 afslutte sit arbejde med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden."

Den i Protokollat om Databeskyttelse, nederste linje, anførte dato ændres til:

"København, den 13. marts 2023"

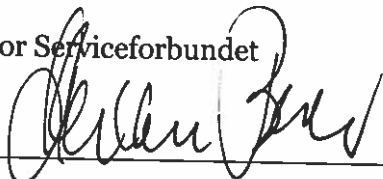
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

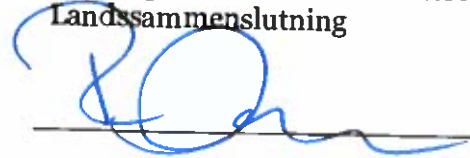




For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Vagtoverenskomstens § 23 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Vagtoverenskomstens § 23, stk. 2, tilføjes følgende:

*"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:"*

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

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

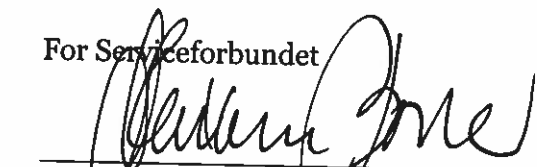
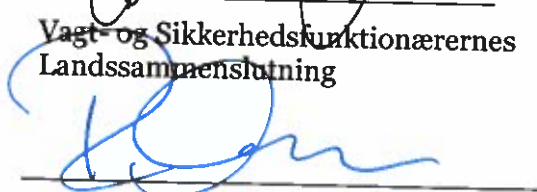
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI




For Serviceforbundet

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 12

PROTOKOLLAT

Om

Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter

Parterne har drøftet overenskomstens bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. § 24, stk. 10, litra B og er i den forbindelse enige om, at der indføres et nyt 2. og 3. afsnit i overenskomstens § 24, stk. 10, litra B med følgende ordlyd:

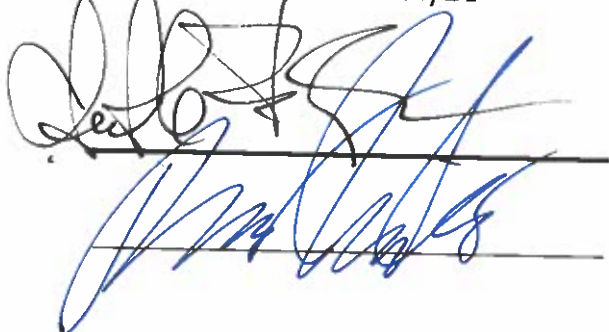
"Vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Serviceforbundet og DI's Samarbejdsfond.

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

Det nuværende 2. og 3. afsnit bliver herefter 4. og 5. afsnit.

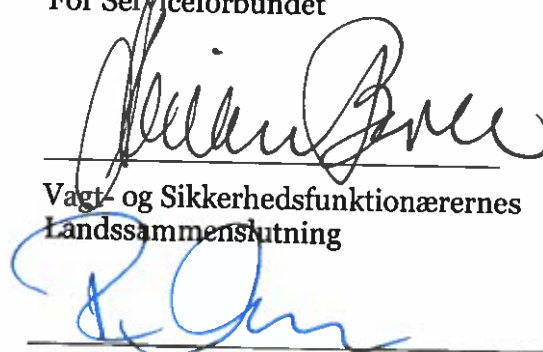
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is very stylized and cursive, while the bottom one is more straightforward.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters 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/afdelinger, 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.

Nærværende organisationsaftale gælder ligeledes for G4S.

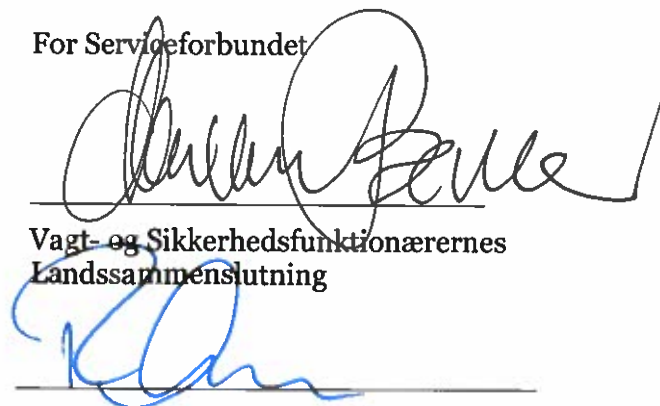
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The first signature is larger and more stylized, while the second is smaller and more compact.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The first signature is very large and highly stylized, while the second is smaller and more compact.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

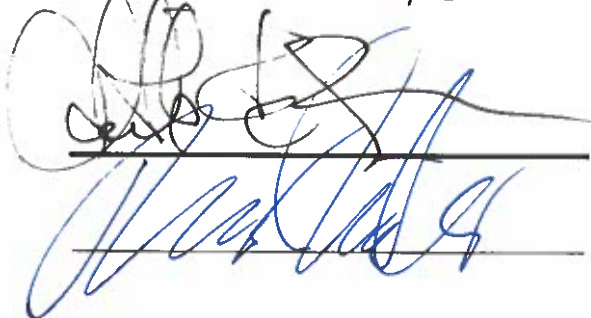
I den forbindelse tilslutter parterne sig formålet med det udvalgsarbejde, der i forbindelse med OK2023 blev aftalt på Fællesoverenskomsten (protokollat nr. 20 om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten).

Når udvalgets resultater foreligger, drøftes disse mellem parterne med henblik på implementering i Vagtoverenskomsten.

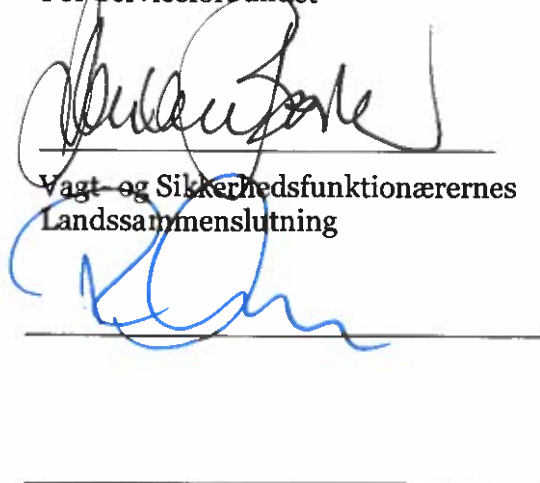
Såfremt der ikke foreligger et resultat fra det på Fællesoverenskomsten nedsatte udvalg i denne overenskomstperiode, fortsætter nærværende protokollat ind i næste overenskomstperiode, hvor parterne er enige om, at igangsætte sit eget udvalgsarbejde.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

til Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at følgende formulering i Vagtoverenskomstens § 25a udgår:

"Virksomheden betaler pr. 1. marts 2020 50 øre (...)" og erstattes med følgende:

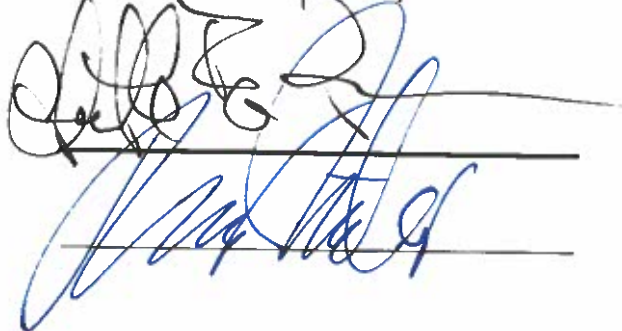
"Virksomheden betaler pr. 1. marts 2023 60 øre (...)"

Derudover ændres 2. afsnit til følgende:

"Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag hidrørende fra forhøjelserne i 2017, 2018 og 2023..."

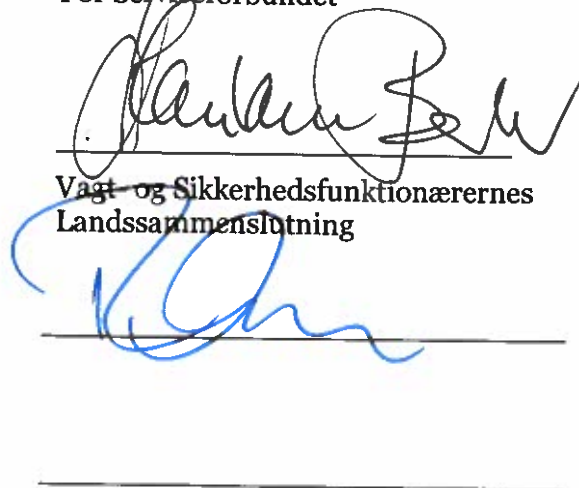
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is very stylized and cursive, while the bottom one is more straightforward.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Vagtoverenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Vagtoverenskomstens § 22, efter det nuværende stk. 3 tilføjes følgende tekst:

”

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

Stk. 4.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt henholdsvis barnets modtagelse ved adoptanter.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen fuld 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 fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

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

Stk. 5.

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der fuld løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 6.

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.

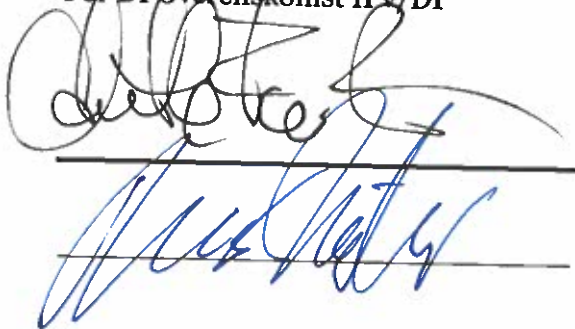
De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal orlov med fuld løn i indtil 24 uger (før: forældreorlov) varsles med 3 uger.

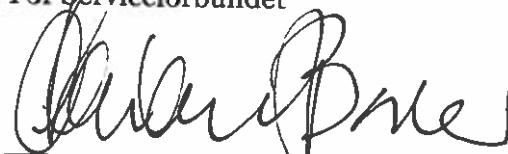
Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 23, stk. 2.”

København, den 16. marts 2023

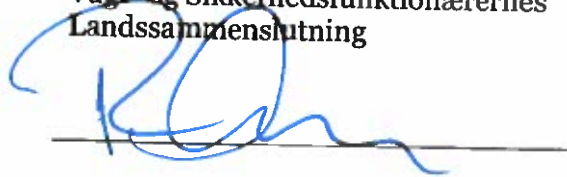
For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om tydeliggørelse af løn og lønstrukturer

Følgende indsættes som et nyt protokollat i overenskomsten:

"Som på andre normallønoverenskomster er der gennem de seneste overenskomstforhandlinger sket en stigning i andre lønelementer end normallønnen. Den normale månedsløn, der fremgår af Vagtoverenskomstens § 6, er altså ikke identisk med den samlede månedsløn.

Parterne er derfor enige om at tilslutte sig bestræbelserne på en tydeliggørelse af den overenskomstmæssige løn, der blev aftalt på Fællesoverenskomsten ved OK2023, nærmere bestemt protokollat nr. 26 (udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn) og protokollat nr. 27 (udvalgsarbejde om lønstruktur).

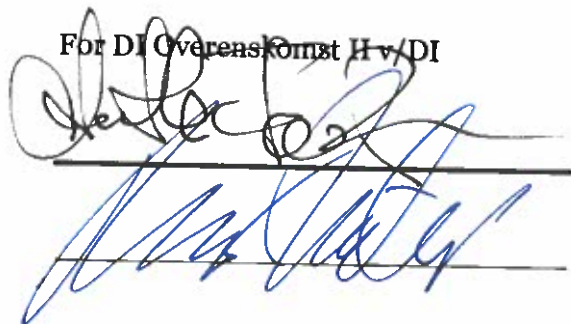
Parterne er videre enige om, at resultatet af Fællesoverenskomstens udvalgsarbejde hurtigst muligt efter dets fremkomst drøftes mellem DIO II og VSL. Det nærmere omfang af drøftelserne aftales konkret mellem parterne.

Såfremt der ikke foreligger et resultat fra Fællesoverenskomstens område inden 1. januar 2024, igangsætter parterne selv et udvalgsarbejde. Dette skal i så fald være færdiggjort senest 1. juli 2024.

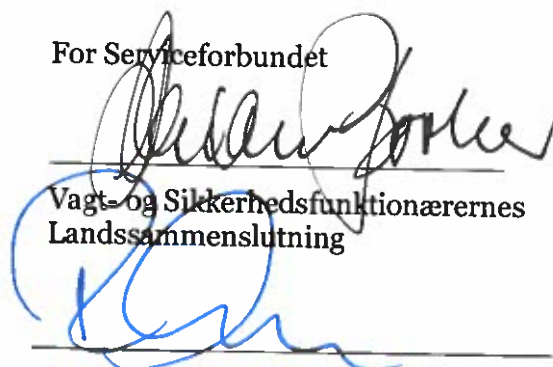
I det omfang parterne opnår enighed om konkrete forslag til ændringer eller tilføjelser, kan parterne indgå bindende aftale herom i overenskomstperioden."

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst H v. DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i Vagtoverenskomsten § 24, stk. 3, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

"Valget af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne."

Det eksisterende 2. afsnit i Vagtoverenskomsten § 24, stk. 3, bliver herefter 3. afsnit og så fremdeles.

Vikarers valgret

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

Organisering

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.

I Vagtoverenskomsten § 24, stk. 7, 1. afsnit tilføjes derfor:

", og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering."

Som nyt punkt D i Vagtoverenskomstens § 24, stk. 9, indføres følgende:

"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 skiftende arbejdssteder 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 hensyntagen til virksomhedens driftsmæssige forhold".

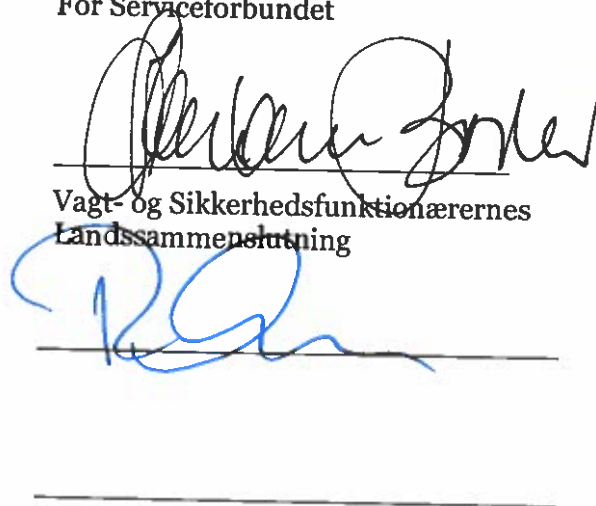
Det nuværende punkt D bliver herefter punkt E.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Vagtoverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe de nuværende regler i Vagtoverenskomstens protokollat om ferie, § 3 og derved nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enig om, at Vagtoverenskomstens protokollat om ferie, § 3, andet afsnit og tredje afsnit, 1. punktum, erstattes af følgende tekst:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftlig indgå aftale om overførsel af ferien inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."

Parterne er videre enige om, at afsnit 1 og 2 under overskriften "Overført ferie" i Vagtoverenskomstens Bilag A, Aftale om ferieoverførsel, erstattes af følgende:

"1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning."

Parterne er enige om, at Vagtoverenskomsten, Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage, erstattes af følgende:

"Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 2

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 3

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 4

Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 5

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 6

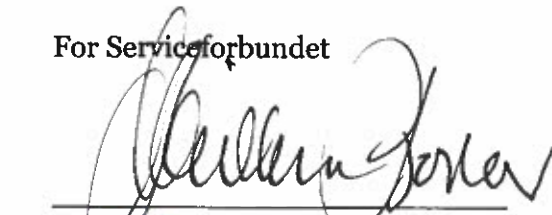
Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.”

København, den 16. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 20

PROTOKOLLAT

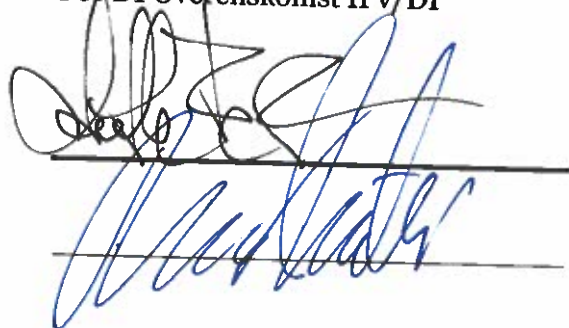
om

Realkompetencevurdering og uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne er enige om, at ovennævnte protokollat fra OK2020 udgår, da protokollaterne fra Fællesoverenskomsten OK2020 ikke er relevante for overenskomsten.

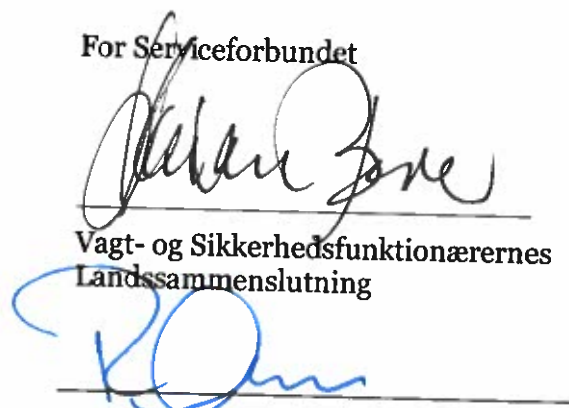
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive name, and the bottom one is a stylized monogram.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Ændringer af løn og satser

§ 6. Normalmånedslønninger

Den normale månedsløn udgør

| | Gruppe A | Gruppe B |
|-----------------------|-----------|-----------|
| pr. 1. marts 2023 kr. | 25.976,85 | 26.499,30 |
| pr. 1. marts 2024 kr. | 26.902,60 | 27.425,05 |

§ 7. Stk. 1. Tillæg

Tillæg for tjeneste i tiden mellem kl. 17.00 – 06.00

| | |
|---------------|--------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 30,25 pr. time |
| 1. marts 2024 | kr. 31,31 pr. time |

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

| | |
|---------------|--------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 32,17 pr. time |
| 1. marts 2024 | kr. 33,29 pr. time |

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

| | |
|---------------|--------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 48,62 pr. time |
| 1. marts 2024 | kr. 50,33 pr. time |

Varskotillæg

| | |
|---------------|---------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 481,92 pr. døgn |
| 1. marts 2024 | kr. 490,36 pr. døgn |

§ 19. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

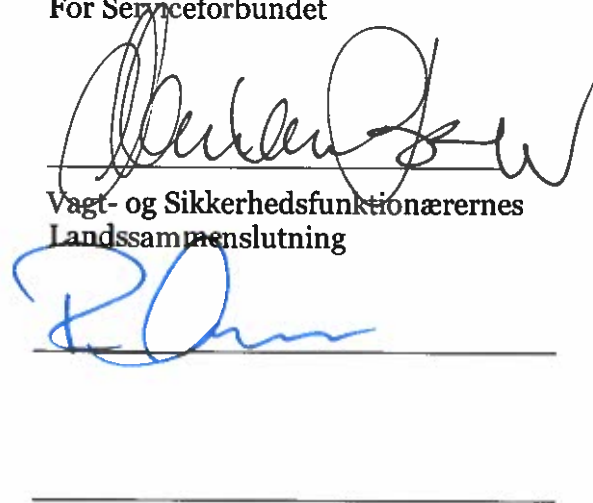
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two handwritten signatures are present. The top signature is in black ink and is written over a horizontal line. The bottom signature is in blue ink and is written over another horizontal line.

For Serviceforbundet



Two handwritten signatures are present. The top signature is in black ink and is written over a horizontal line. The bottom signature is in blue ink and is written over another horizontal line.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at der som ny § 30, stk. 1, i Vagtoverenskomsten indsættes følgende:

”§ 30. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing”

Stk. 1. Særlig opsparing

1. *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 § 14, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 14, fraregnet 4,0 procentpoint (pr. 1. marts 2024 6,0 procentpoint).*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 14, fraregnet 4,0 procentpoint (pr. 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 14.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint (pr. 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

*Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 3 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 4,5 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 6 %.**
5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.”*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse, skal tages højde for, at der efter § 14 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres.

Parterne har derudover aftalt følgende ændring af organisationsaftalen herom:

"Organisationsaftale om forståelsen af den nye § 30, stk. 1, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Vagtoverenskomsten § 30, stk. 1, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

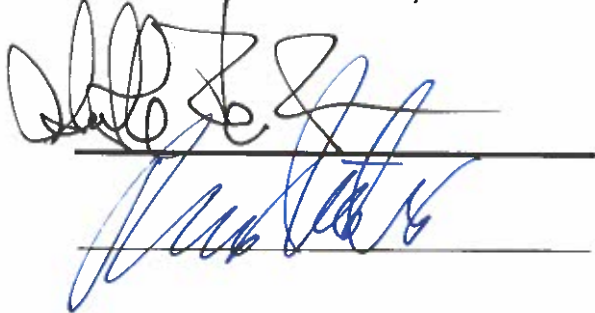
Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct. (pr. 1. marts 2024 6 pct.), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent (pr. 1. marts 2024 6 procent) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

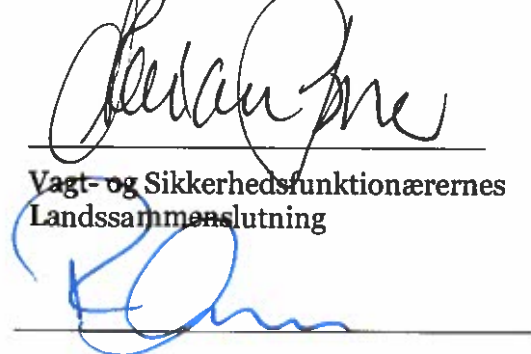
Ændret ved OK2023"

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

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

Parterne er enige om, at ovennævnte protokollat fra OK2020 får følgende tekst:

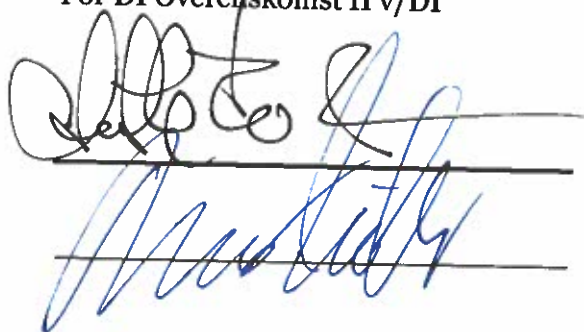
"Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om, at man i overenskomstperioden optager drøftelser om den eksisterende fagretlige håndtering af sager af denne karakter.

Drøftelserne skal være afsluttet inden 1. januar 2024."

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

Kompetencer til fremtidens Vagt- og sikkerhedsbranche

Parterne er enige om, at arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling er af stor betydning for vagt- og sikkerhedsbranchens muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere samt udvikle virksomhederne.

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det bliver tydeligt, at en vej til job - og udvikling - i branchen er gennem en erhvervsuddannelse.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden i branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder skal medvirke til at sikre, at der uddannes elever i branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, med fokus på at løfte medarbejdere til faglært niveau.

Parterne er enige om, at strategisk brug af individuelle kompetencevurderinger er et godt værktøj til at synliggøre kompetenceniveauet i branchen.

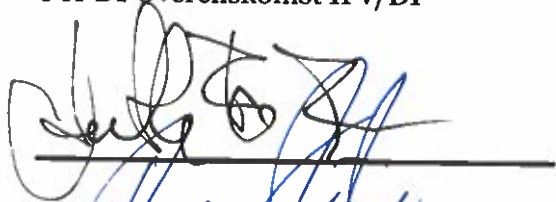
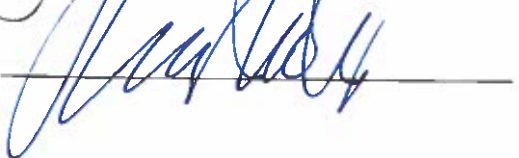
Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør afsøges med henblik på at skabe incitament til at styrke uddannelsesniveaue i branchen til faglært niveau.

Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Det er en ambition at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere elever til branchen. De fælles initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af servicebranchens uddannelses sekretariat (SUS).

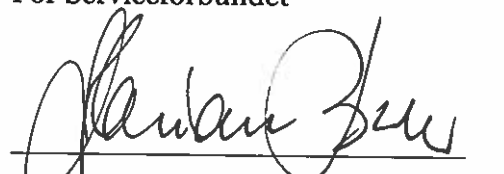
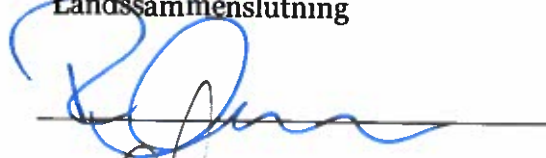

Parterne er enige om, at arbejdet i SUS fortsat skal fokusere på at sikre relevante udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, herunder en forenklet struktur der understøtter fra AMU til faglært, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder, samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Serviceforbundet


Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Digitale kompetencer

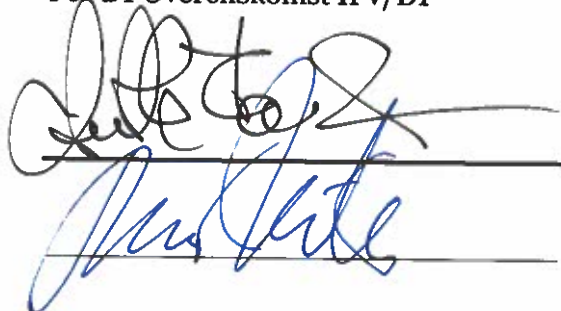
Følgende indsættes i Vagtoverenskomstens § 25, stk. 4, efter afsnit 2:

Overenskomstparterne ønsker at styrke fokus på de grundlæggende færdigheder, så medarbejderne har kompetencerne til at medvirke til den digitale omstilling, som finder sted på alle jobområder. I den forbindelse ønsker parterne at understøtte gennemførelse af flere screeninger indenfor for FVU-undervisning, ordblindeundervisning og dansk for indvandrere, som nævnt ovenfor.

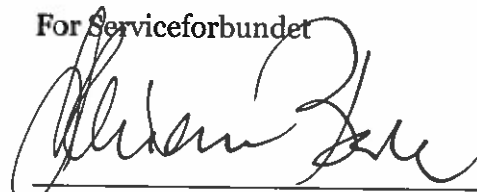
Herefter bliver nuværende afsnit 3 til afsnit 4.

København, den 16. marts 2023

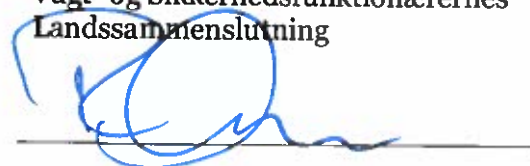
For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold for elever

§ 5 Lønforhold i Elevbestemmelser under sikkerhedsvagtuddannelsen

Gruppe 1

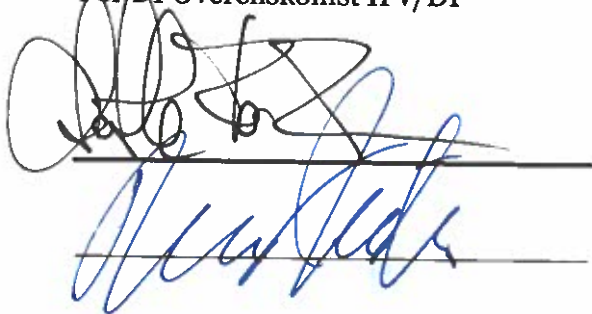
| | | |
|---------------|--------------------|------------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 80,09 pr. time | kr. 12.353,88 pr. mdr. |
| 1. marts 2024 | kr. 82,89 pr. time | kr. 12.785,78 pr. mdr. |

Gruppe 2

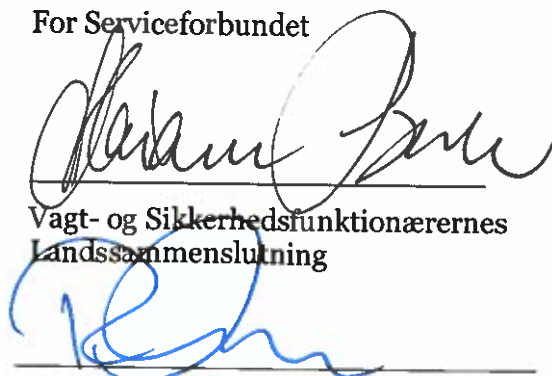
| | | |
|---------------|---------------------|------------------------|
| 1. marts 2023 | kr. 97,68 pr. time | kr. 15.067,14 pr. mdr. |
| 1. marts 2024 | kr. 101,09 pr. time | kr. 15.593,13 pr. mdr. |

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Lands sammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Betaling for uddannelse og afdelingsmøder

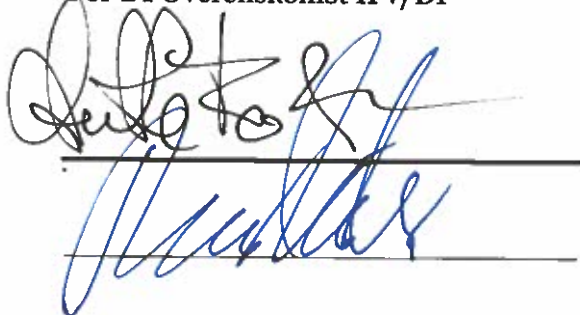
Parterne er enige om, at vagtoverenskomstens § 7, stk. 1, tilføjes følgende (inden "Kilometergodtgørelse"):

"Indkaldes en medarbejder til uddannelse eller afdelings- eller personalemøder på en dag, hvor medarbejderen i øvrigt ikke er planlagt til tjeneste umiddelbart før eller efter, skal medarbejderen have sædvanlig løn for minimum 3 timer. Disse timer indgår ikke i den ansattes pligtige tjenestetid. Medarbejderen kan maksimalt indkaldes efter denne bestemmelse 6 gange om året.

Såfremt medarbejderen kører i egen bil til mødestedet, får medarbejderen kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for den del af kørslen, der overstiger den afstand, som medarbejderen i øvrigt er forpligtet til at køre, når medarbejderen skal møde på sit arbejde."

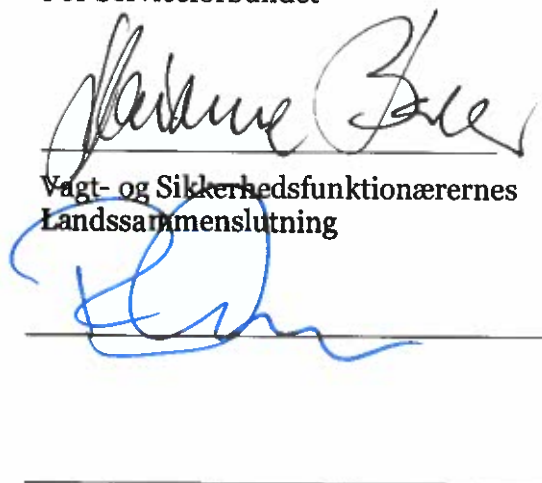
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Serviceforbundet



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is very stylized and cursive, while the bottom one is more straightforward.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 28

PROTOKOLLAT

om

Optjening og afholdelse af ferie

Parterne har drøftet Vagtoverenskomstens § 17 om ferie og feriegodtgørelse er enige om, at bestemmelsen efter ændringerne i ferieloven ikke længere er tidssvarende.

Parterne er derfor enige om, at Vagtoverenskomstens § 17, stk. 2 erstattes af følgende tekst:

"Stk. 2.

Medarbejderne optjener og afholder ferie i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 hverdage pr. måneds ansættelse. Ferien afholdes løbende i ferieafholdelsesperioden i henhold til ferielovens regler.

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % af den ferieberettigede løn, jf. i øvrigt ferielovens regler herom."

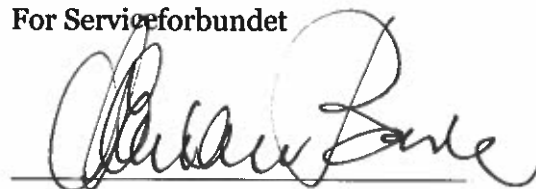
København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



Two blue ink signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more complex and stylized, while the bottom one is simpler and more legible.

For Serviceforbundet



A blue ink signature is written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning



A blue ink signature is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

BRANCHEOVERENSKOMST FOR VAGTSELSKABER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 29

PROTOKOLLAT

Om

Værditransport

Parterne drøftede det nuværende protokollat om værditransport i Vagtoverenskomsten.

Parterne er enige om, at det eksisterende Protokollat om værditransport erstattes af følgende tekst:

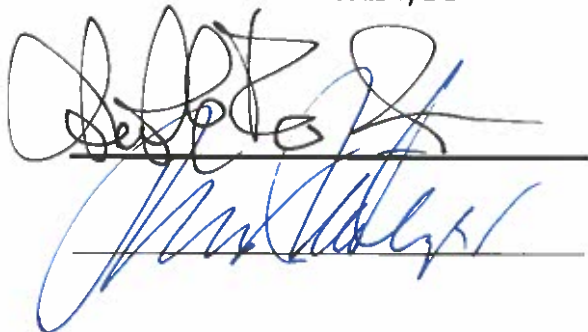
"Parterne er i den forbindelse enige om, at der i overenskomstperioden, nedsættes et udvalg med de lokale parter i værditransportbranchen, der til brug for næste overenskomstforhandlinger undersøger mulighederne for særlige overenskomstregler vedrørende værditransport.

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

Drøftelsen skal opstartes inden 1. juli 2024."

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet



Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes
Landssammenslutning