

## **PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

### **OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Parkeringsvagtoverenskomsten 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 overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

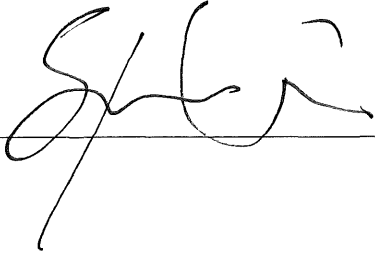
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

0. Forsideprotokollat
1. Protokollat om Pensionssatser
2. Protokollat om Natarbejde
3. Protokollat om Implementering af Arbejdsvilkårsdirektivet
4. 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
5. Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
6. Protokollat om forhøjet pension under barselsorlov
7. Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter
8. Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
9. Protokollat om Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond
10. Protokollat om Ændring af bestemmelsen om barsel
11. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
12. Protokollat om Lønforhold og betalingsatser
13. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
14. Protokollat om Bilag G
15. Protokollat om Positivlisten
16. Protokollat om Redaktionelle ændringer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

# PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

## PROTOKOLLAT

om

### Pensionssatser

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

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 %, og arbejdstagerbidraget 4,0 %.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. den 16. juni 2023 udgør 10,0 %, og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 %. Bidraget til sundhedsordningen fastholdes uændret.

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

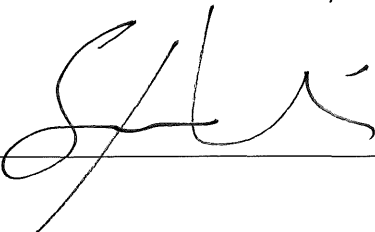
*”Ændring pr. den 16. juni 2023:*

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

*Det samlede bidrag udgør herefter 12 %. Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 10 % og medarbejderens bidrag 2 %.”*


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Regler og rammer vedrørende natarbejde**

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

I Parkeringsvagtoverenskomsten indsættes som et nyt § 8, stk. 3 følgende tekst:

***”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.*

*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 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”*

## Særligt om gravides natarbejde:

DIO II og Serviceforbundet 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 det § 8 i Parkeringsvagtoverenskomstens indsættes følgende tekst som et nyt stk. 4, hvis forudsætningerne er opfyldte:

### ***"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.*

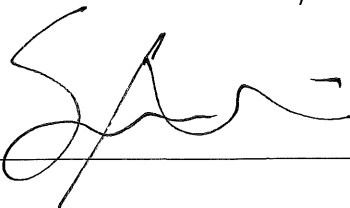
*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 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."*

Der kan foretages konsekvensrettelser af paragrafhenvisninger efter behov.

Protokollatet er gældende den fra 1. marts 2024.

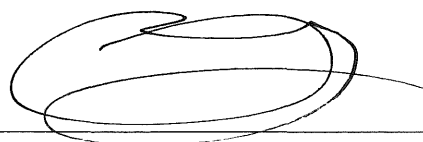
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

## **PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 3**

### **PROTOKOLLAT**

**om**

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

DI Overenskomst II og Serviceforbundet for 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 Parkeringsvagtoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser i Parkeringsvagtoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Parkeringsvagtoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. 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 Parkeringsvagtoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag L i Parkeringsvagtoverenskomsten.

#### **§ 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) ”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:

<b>Litra</b>	<b>Oplysning</b>	<b>Hvordan gives oplysningen?</b>	<b>Frist</b>
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	Individuelt	7 kalenderdage

	beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde 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 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 og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønsteret 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,	Individuelt	7 kalenderdage

	samt en eventuel 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 (arbejdsvilkårsdirektivet 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	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationslandets	Inden afrejse

	gældende ret i værtsmedlemsstaten.	officielle nationale websted mv.	
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**

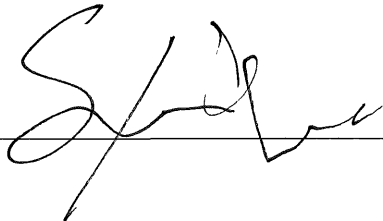
Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. 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.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

## PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 4

### 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. 3 i § 14 i Parkeringsvagtoverenskomsten 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.*

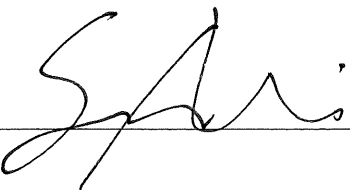
*Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.*

*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 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 5**

**PROTOKOLLAT**

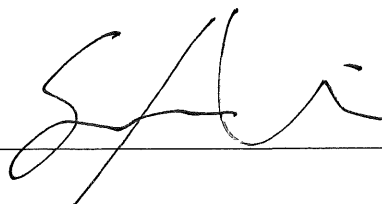
**om**

**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 Parkeringsvagtoverenskomsten.

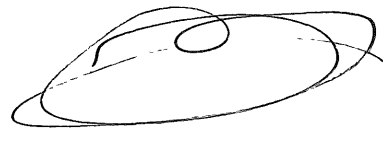
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---



## PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 6

### 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 Parkeringsvagt-overenskomsten § 23 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Parkeringsvagtoverenskomsten § 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:

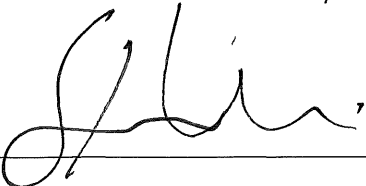
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

## PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

### PROTOKOLLAT

om

#### Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter

Det er i Parkeringsvagtoverenskomstens bilag A, stk. 10a, aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomstparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som sidste afsnit i Parkeringsvagtoverenskomsten bilag A, stk. 10a,:

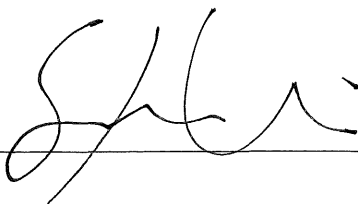
*"Note:*

*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."*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for VSL



**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, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

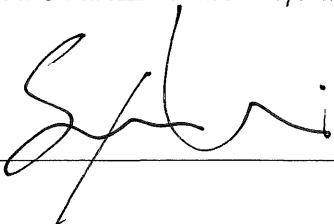
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

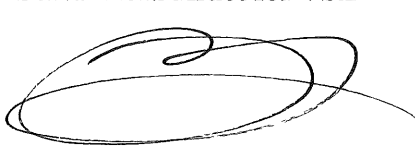
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 9**

**PROTOKOLLAT**

**om**

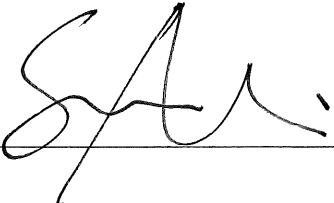
**Parkeringsvagternes Udviklings- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at Parkeringsvagtoverenskomstens § 25, stk. 3, i afsnit om "Bidrag til fonden" første og andet afsnit, erstattes med følgende formulering:

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

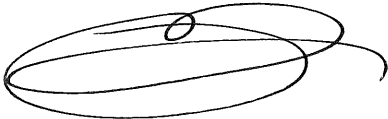
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Parkeringsvagtoverenskomsten 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 Parkeringsvagtoverenskomstens § 21 tilføjes følgende:

**” § 21 Barsel**

*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.*

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

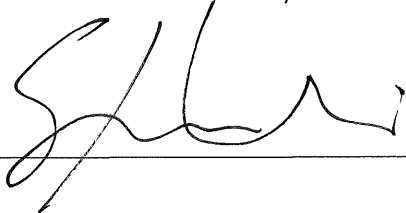
**Stk. 4.** *Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 11.*

*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.”*


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Styrkelse af tillidsrepræsentantens 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

I Parkeringsvagtoverenskomstens Bilag A, stk. 3, tilføjes et nyt afsnit 2 med følgende ordlyd:

*”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”*

#### Vikarers valgret

*Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant 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 overenskomstens Bilag A stk. 7, 1. pkt., tilføjes:

*”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering”*

I Bilag A stk. 7, tilføjes følgende:

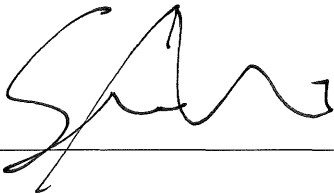
*”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af VSL. På virksomheder med*

*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.”*

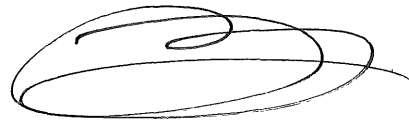
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---



## **PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 12**

### **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Løn- og betalingssatser**

Der er enighed om at overenskomsten reguleres således:

§ 9, stk. 1 Lønbestemmelse ændres til:

*"Til timelønsansatte udgør den samlede timeløn:*

*pr. 1. marts 2023 kr. 167,10*  
*pr. 1. marts 2024 kr. 172,85"*

§ 9, stk. 2 Lønbestemmelse ændres til:

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

*pr. 1. marts 2023 kr. 28.360,93*  
*pr. 1. marts 2024 kr. 29.282,83"*

§ 9, stk. 3 Tillægsbetalinger ændres til:

*"pr. 1. marts 2023 kr. 33,54 pr. time*  
*Pr. 1. marts 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."*

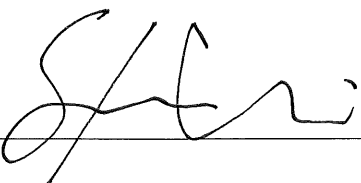
### **§ 13 Særlig opsparing**

Som nyt stk. 3 indsættes:

*"Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto."*

København, den 13. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



---

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

For Serviceforbundet for VSL



---

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop with a smaller loop inside, positioned above a solid horizontal line.

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder**

I Parkeringsvagtoverenskomstens "Bilag F – Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing" ændres stk. 3, under overskriften "Optrapning og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing" til følgende:

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

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 20, fraregnet 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.*

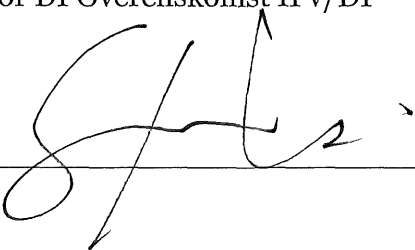
*For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

- 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."*

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

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a solid horizontal line.

For Serviceforbundet for VSL



---

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop and a long horizontal stroke, positioned above a solid horizontal line.

## PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 14

### PROTOKOLLAT

om

#### Fornyelse af Bilag G Særligt gældende for lufthavnspareringen

Løn m.v. ændres lønsatser således:

<i>"Pr. 1. marts 2023 kr</i>	<i>28.521,26.</i>
<i>Pr. 1. marts 2024 kr.</i>	<i>29.443,16"</i>

Særlig opsparing affattes således:

*"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."*

#### Udskillelse fra Parkeringsvagtoverenskomsten

Parterne har drøftet udskillelsen af Bilag G om Lufthavnsparering København til en selvstændig virksomhedsoverenskomst for Københavns Lufthavne A/S.

Drøftelserne om dette fortsætter i overenskomstperioden.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 15**

**PROTOKOLLAT**

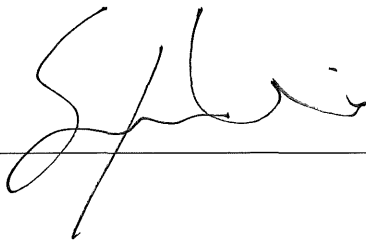
**om**

**Positivliste på kompetenceudviklingsfonden**

Parterne er enige om at henstille til at Konflikt håndtering og Basisuddannelse for parkeringsvagter (AMU fagkode 48909) optages og fastholdes på positivlisten for Vagt- og Sikkerhedsbranchens kompetenceudviklingsfond. Parterne er ligeledes enige om det hensigtsmæssige i, at der udvikles et særligt konflikt håndteringskursus for parkeringsvagter i samarbejde med DPPB.

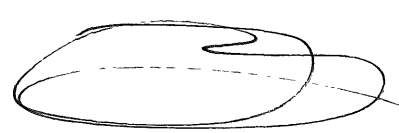
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Serviceforbundet for VSL



---

**PARKERINGSVAGTOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 16**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionelle ændringer**

**Bilag E** Særligt gældende for APCOA PARKING DANMARK A/S

Stk. 1:

Paragrafhenviisning ændres fra "§ 8, stk. 2" til § "9, stk. 2".

**Bilag G** Særligt gældende for Lufthavnsparkeering Købehavn

Stk. 9

Paragrafhenviisning ændres fra "§ 8, stk. 3" til § "9, stk. 3".

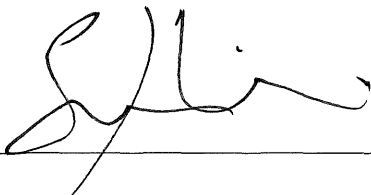
Paragrafhenviisninger til "§ 14, stk. 4 og 5" ændres til "15, stk. 5, 6 og 7"

Stk. 10

Paragrafhenviisning til " § 12" ændres til "§ 13"

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Serviceforbundet for VSL

