

SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Serviceoverenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive 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:


	Side
0. Forsideprotokollat	1
1. Protokollat om pensionssatser	3
2. Protokollat om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	4
3. Protokollat om anbefaling af øget screening af natarbejde	6
4. Protokollat om indarbejdelse af faglige voldgifter	7
5. Protokollat om redaktionelle ændringer	9
6. Protokollat om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	10
7. Protokollat om indarbejdelse af organisationsaftaler	11
8. Protokollat om nye regler og rammer vedrørende natarbejde	12
9. Protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet	14
10. Protokollat om afdækning af udviklingen i serviceranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid	15
11. Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	17
12. 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	19
13. Protokollat om pensionsoverførsel	21
14. Protokollat om videreførelse af forsøgsordninger	22
15. Protokollat om ændring af opsigelsesvarsler i § 38, stk. 1	23
16. Protokollat om ændring af bestemmelser om barsel samt forhøjet pensionsbidrag	24
17. Protokollat om forsøgsordninger i protokollat 17 og 18 gøres permanente	27
18. Protokollat om forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter	29
19. Protokollat om organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	30
20. Protokollat om forenkling og ny lønmodel	31
21. Protokollat om særbestemmelserne for togservice	35
22. Protokollat om Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF)	37
23. Protokollat om redaktionelle ændringer til § 53	38

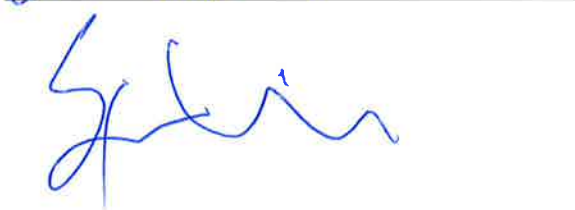
24.	Protokollat om udskillelse af serviceoverenskomstens særbestemmelser for skadeservice til en selvstændig overenskomst	40
25.	Protokollat om redaktionelle ændringer som følge af ny og forenklet lønmodel	44
26.	Protokollat om transport	46
27.	Protokollat om særbestemmelser for levnedsmiddelindustrien	48
28.	Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	50
29.	Protokollat om overførsel af ferie	52
30.	Protokollat om indstilling til bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond om udvidelse af positivliste	55
31.	Protokollat om op søgende uddannelsestjeneste	56
32.	Protokollat om uddannelsesrepræsentant	57
33.	Protokollat om støtte til grundlæggende almen og faglig kvalificering	58
34.	Protokollat om selvvalgt uddannelse – opsigelse	59
35.	Protokollat om procedure for kontrolopmåling	60
36.	Protokollat om redaktionelle ændringer som følge af udskillelsen af særbestemmelser for skadeservice	62
37.	Protokollat om lønforhold og betalingssatser	63
38.	Protokollat om særlig opsparring til nyoptagne virksomheder	65
39.	Protokollat om lærlinges ret til årlig lønforhandling	67

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.


København, den 8. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Serviceoverenskomsten § 24, stk. 2. (Bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i arbejdsgivers pensionsbidrag).

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,15 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.


Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 15. juni 2023 udgør 10,15 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.


Således ændres den første tabel i Serviceoverenskomstens § 24, stk. 2, til følgende (pr. 15. juni 2023):

Medarbejderbidrag	Virksomhedens bidrag	Samlet bidrag
2,0 %	10,15%	12,15%

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





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 servicebranchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Serviceoverenskomstens 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 servicebranchen.

DIO II og 3F PSHR er opmærksomme 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 overenskomtparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

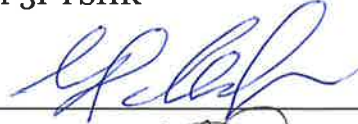
København, den 8. marts 2023

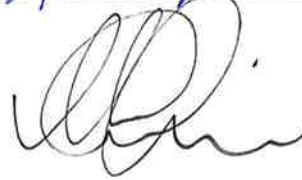
For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

Om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

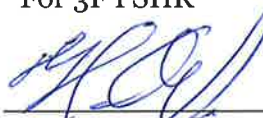
København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 4

PROTOKOLLAT

Om

Indarbejdelse af faglige voldgifter

Parterne er enige om, at følgende faglige voldgifter indarbejdes i Serviceoverenskomsten:

FV 2015.0141 (Fritvalg af løn under sygdom).

I § 25, stk. 1 (Fritvalgsordning) indføres der i afsnit 1 efter det sidste punktum følgende tekst:

"Der afregnes ikke fritvalgsbidrag af løn under sygdom."

FV 2009.19 (Levnedsmiddelindustritillæg).

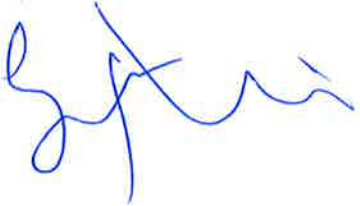
I Særbestemmelserne for Levnedsmiddelindustrien tilføjes efter 1. afsnit Gyldighedsområde, som et nyt afsnit:

"Bestemmelsen finder f.eks. ikke anvendelse ved rengøring i supermarkeders slagteriafdelinger og i storkøkkeneres lokaler, hvor der modtages og udskæres kød m.v. fra slagterier og ikke foregår en egentlig industriproduktion."

Parterne er enige om, at der med dette protokollat ikke er tilsigtet materielle ændringer i retstilstanden i forbindelse med ovennævnte faglig voldgifters redaktionelle indskrivning i Serviceoverenskomsten.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

Om

Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at der foretages følgende redaktionelle ændringer i overenskomsten:

§ 26. Seniorordning

I § 26, 8. afsnit, 3. linje ændres ordet "*vedkommende*" til "*medarbejderen*".

§ 41. Hvor vælges tillidsrepræsentanten

I stk. 2 ændres overskriften "*5 eller flere medarbejdere*" til "*Når der er 5 eller flere medarbejdere*".

I stk. 3 ændres overskriften "*4 eller færre medarbejdere*" til "*Når der er 4 eller færre medarbejdere*".

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DIO II og 3F Transport vedrørende uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.


Når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, træder parterne sammen med henblik på tilretning og implementering af arbejdet på Serviceoverenskomsten.


København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR









PROTOKOLLAT

Om

Indarbejdelse af organisationsaftaler

Organisationsaftale vedrørende restsøgnehelligdag/feriefridagsmidler af 3. december 2020

Følgende tekst i Serviceoverenskomsten § 37, stk. 3, 4 afsnit, slettes:

"Restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i førstkommende ferieår – eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet".


Og erstattes med teksten:

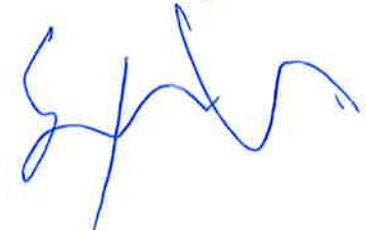
"Restbetalingen udbetales ultimo kalenderåret."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR









PROTOKOLLAT

om

Regler og rammer vedrørende natarbejde

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

I Serviceoverenskomsten indsættes et nyt Protokollat med 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 3F PSHR 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 Serviceoverenskomstens **XX** indsættes følgende tekst, 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.

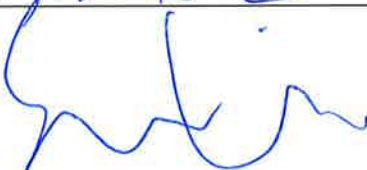
Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 33, 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."

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

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

DIO II (SBA) og 3F PSHR 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).

Efter sidste afsnit i § 1, stk. 1, om Ansættelsesbeviser, indsættes en anmærkning, hvoraf følgende fremgår:

"Anmærkning:

Henvisningen til lov om ansættelsesbeviser og EU-direktivet om ansættelsesbeviser vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt."

Efter sidste afsnit i § 1, stk. 2, om Ansættelsesbeviser indsættes følgende anmærkning:


"Anmærkning:

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR







PROTOKOLLAT

om

Afdækning af udviklingen i servicebranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne blev ved overenskomstfornyelsen 2020 enige om, at der i overenskomstperioden 2020-2023 skulle igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som havde til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsreglerne.

Der blev derfor nedsat et udvalg, jf. protokollat nr. 15 fra fornyelsen af Serviceoverenskomsten ved OK2020.

Udvalgets opgave var at anvise konkrete initiativer, der kunne imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i. Udvalget har løbende haft drøftelser, og der er enighed om, at en arbejdsgruppe bestående af overenskomstparterne, fungerer overenskomstperioden ud.

De respektive udvalg har sikret, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsbrancheklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

I det omfang udvalgenes arbejde er afsluttet, er parterne enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 repræsentanter fra hver part, som fungerer overenskomstperioden ud.

Arbejdsgruppen har til opgave at sikre evaluering af de initiativer og/eller løsninger, der ved overenskomstfornyelsen 2023 er aftalt i de respektive overenskomster angående ansættelsesformer og arbejdstid som følge af arbejdet i de udvalg, der blev nedsat i protokollat nr. 15 fra fornyelsen af Serviceoverenskomsten ved OK2020. Evalueringerne skal ske senest den 31. december 2023.

Såfremt arbejdsgruppen fortsat konstaterer udfordringer, sørger denne for at søge eventuelle løsninger inden for overenskomstens rammer. Overenskomstparternes overvejelser og eventuelle løsningsforslag skal være færdiggjort senest 1. september 2024.

Såfremt arbejdsgruppen er enige herom, kan denne igangsætte initiativer med henblik på afdækning af udviklingen i Servicebranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

J.P. Andersen

J.P.

For 3F PSHR

J.P.

J.P.

PROTOKOLLAT

om

pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning, er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionsselskabet.

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 24 indsættes et nyt stk. 3 med følgende tekst:

”Stk. 3. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.”

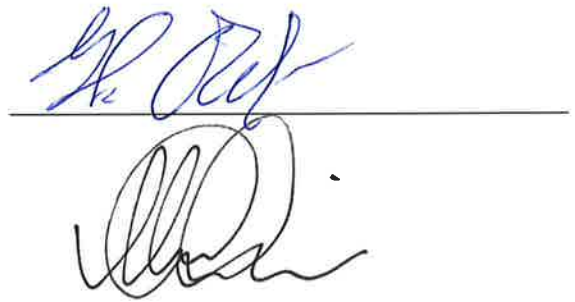
Det nuværende stk. 3 bliver stk. 4 osv.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



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. 6 i § 34 i Serviceoverenskomsten 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. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. § 8".

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

pensionsoverførsel

I Serviceoverenskomsten Protokollat 3 sker følgende ændringer:

Overskriften "*Protokollat 3 – Aftale vedrørende arbejdsmarkedspension i henhold til Serviceoverenskomstens § 24*" ændres til "*Protokollat 3 – Aftaler vedrørende arbejdsmarkedspension i henhold til Serviceoverenskomstens § 24*"


Efter eksisterende aftale af 30. juni 2009 i Protokollat 3 indsættes nedenstående aftale på følgende måde som et nyt nr. 5) med overskriften "*Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark*" med følgende tekst:

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

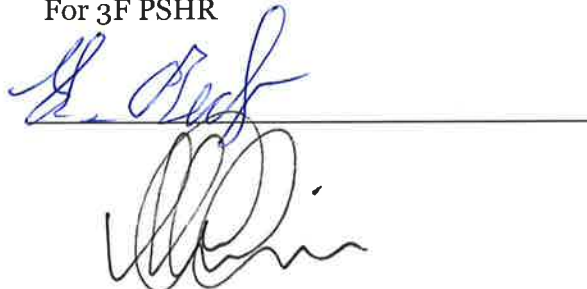
Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

Om

Videreførelse af forsøgsordninger

Parterne har drøftet forsøgsordningerne i overenskomsten og er enige om følgende:

§ 5 "Flyvere"

Reglen gøres permanent.

§ 7, stk. 7 Udlevering af oplysninger

Reglen gøres permanent.

§ 13 bodsfritagelse

Bortfalder som følge af ny forenklet lønmodel.

§ 16 bodsfritagelse

Videreføres som forsøgsordning om bodsfritagelse på ny § 11.

Ved overenskomstperiodens udløb bortfalder forsøgsordningen.


§ 61, stk. 4, 2. afsnit, om oplysninger om underleverandører

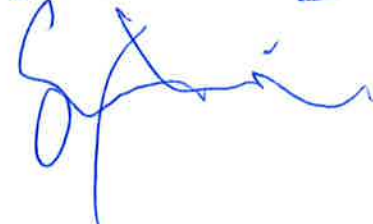
Reglen gøres permanent.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR







SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

ændring af opsigelsesvarsler i § 38, stk. 1

Partner er enige om, at opsigelsesvarslerne i overenskomstens § 38, stk. 1, ændres til:

Fra medarbejder

Dags varsel de første to uger

Første 12 måneder = 1 uges varsel

Efter 12 måneder = 1 uges varsel

Efter 2 år = 1 uges varsel

Efter 3 år = 1 uges varsel

Fra virksomhed

Dags varsel de første to uger

Første 6 måneder = 2 ugers varsel


Efter 6 måneder = 2 måneders varsel

Efter 12 måneder = 3 måneders varsel

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

ændring af bestemmelser om barsel samt forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselsorlov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i § 33 Serviceoverenskomstens tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om, at 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 sker følgende ændringer i § 33 i Serviceoverenskomsten:

§ 33 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: barselsorlov).

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. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

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.

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

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

Stk. 4

Arbejdsgiver yder fuld løn. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Ovenstående tekst erstatter således hele den nuværende tekst i § 33, stk. 1, stk. 2, og stk. 4 pr. 1. juli 2023.

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Serviceoverenskomstens § 33, stk. 3, skal tilpasses. Bestemmelsen bliver fremadrettet § 33, stk. 5.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at den nuværende tekst i Serviceoverenskomstens § 33, stk. 3, pr. 1. juli 2023 erstattes med nedenstående tekst:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 33, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:"

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


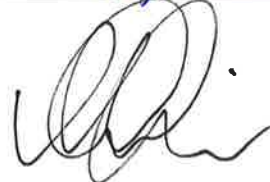
Til deltidsansatte indbetales timebidraget svarende til det præsterede antal timer".

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR

PROTOKOLLAT

om

Forsøgsordninger i Protokollat 17 og 18 gøres permanente

Parterne ønsker fortsat at understøtte uddannelsesindsatsen i virksomhederne med henblik på at sikre medarbejderne kompetencer, som kan styrke deres beskæftigelsesmuligheder samt sikre konkurrencedygtige virksomheder.

Der er enighed om, at de to forsøgsordninger, som er beskrevet i Serviceoverenskomstens § 52, stk. 5, samt tilhørende protokollat 17 og 18, gøres permanente

Ovenstående medfører følgende ændringer:

Sidste afsnit i § 52, stk. 5, udgår.

Yderligere ændres i protokollat 17 følgende:

Titlen ændres fra:

”Protokollat 17 – Forsøgsordning med støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til nyansattes grundlæggende faglige kvalificering”

til:

”Protokollat 17 – Støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til nyansattes grundlæggende faglige kvalificering”

Første afsnit ændres fra:

”Overenskomstparterne er enige om, at der for at forebygge nedslidning og højne kvaliteten i udførelse af serviceopgaven, etableres en forsøgsordning, så virksomhederne gives mulighed for at søge om støtte i Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) til grundlæggende faglig kvalificering, som bidrager til, at den nyansatte medarbejder kan udføre sit job”

til:

"Overenskomstparterne er enige om, at der for at forebygge nedslidning og højne kvaliteten i udførelse af serviceopgaven, gives mulighed for, at virksomhederne kan søge om støtte i Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) til grundlæggende faglig kvalificering, som bidrager til, at den nyansatte medarbejder kan udføre sit job"

Sidste afsnit udgår.

I protokollat 18 foretages nedenstående ændringer.

Titlen ændres fra:

"Protokollat 18 – Forsøgsordning med støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering"

til:

"Protokollat 18 - Støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond til grundlæggende almen kvalificering"

Andet afsnit ændres fra:

"Derfor etableres i overenskomstperioden en forsøgsordning, som giver mulighed for at opnå støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) til kvalificering af medarbejdernes grundlæggende almene færdigheder, uagtet ancienniteten i virksomheden. Støtten er knyttet til tilbud inden for Danskuddannelse for Voksne Udlændinge, Ordblindeundervisning og forberedende Voksenundervisning (FVU)."


til:

"Derfor gives mulighed for at opnå støtte fra Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF) til kvalificering af medarbejdernes grundlæggende almene færdigheder, uagtet ancienniteten i virksomheden. Støtten er knyttet til tilbud inden for Danskuddannelse for Voksne Udlændinge, Ordblindeundervisning og Forberedende Voksenundervisning (FVU)."



Sidste afsnit udgår.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR

PROTOKOLLAT

om

forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter

Det er i Serviceoverenskomstens § 49 aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomstens bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomtparterne 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 Serviceoverenskomstens § 49:

"Note:

Vederlaget til tillidsrepræsentanterne finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Servicebranchens 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 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F PSHR.

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.

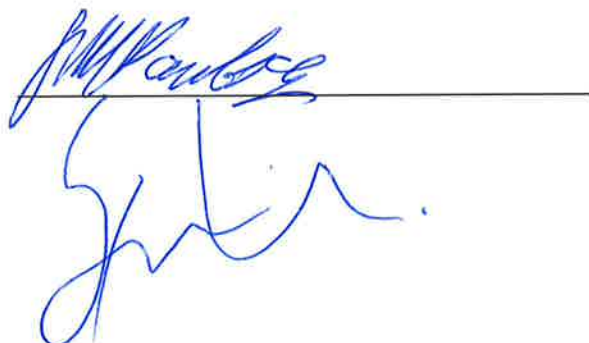
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT
om
forenkling og ny lønmodel

Parterne er enige om følgende ændringer i Serviceoverenskomsten:

Løn

I overenskomsten udgår:

- ”§ 7, stk. 6 Lønmodel 1 er ikke anvendelig”
- ”§ 10 Grundtimeløn”
- ”§ 11 Den normale timeløn”
- ”§ 13 Lønmodeller”
- ”§ 15 Servicetillæg”
- ”§ 16 Anciennitetstillæg og brancheanciennitetstillæg”.

Herefter vil der alene være én lønmodel.

Som følge heraf konsekvensrettes nummereringen af efterfølgende bestemmelser.

Den nuværende ”§ 12 Præstationsløn” bliver herefter til ”§ 10 Startløn og præstationsløn”.

Af § 10, stk. 1, skal fremgå følgende:

”Startlønnen udgør:

Pr. 15. marts 2023 kr. 152,00

Pr. 15. marts 2024 kr. 157,75

Præstationslønnen udgør:

Pr. 15. marts 2023 kr. 159,11

Pr. 15. marts 2024 kr. 164,86

For medarbejdere under 18 år udgør lønnen:*

Pr. 15. marts 2023 kr. 122,38

Pr. 15. marts 2024 kr. 126,80”

** Anm.: Regulering af denne sats sker som hidtil med den procentvise stigning på præstationslønnen.*

Den nuværende formulering af § 12, stk. 2, 1. pkt., lyder som følger

"Præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier".

Dette ændres til følgende formulering i § 10, stk. 2, 1. pkt.

"Startløn og præstationsløn er gældende for alt arbejde, bortset fra transporttid. Arbejdet er eller kan opmåles, og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier."

Resten af eksisterende § 12, stk. 2 og stk. 3 bevares i den nye § 10.

Parterne er enige om, at der med dette protokollat ikke er tilsigtet materielle ændringer i forståelsen af begrebet "præstationsløn". Parterne er endvidere enige om, at brancheanciennitetstillægget i den nye § 11, er sammensat af det tidligere servicetillæg og det tidligere anciennitetstillæg.

Lønsammensætning

Parterne er enige om, at der indsættes en ny § 11 benævnt "Lønsammensætning", der lyder som følger:

"Stk. 1 Lønsammensætning

En medarbejder skal ansættes efter nedenstående lønsammensætning.

Medarbejderen aflønnes som følger:

0-12 måneder brancheanciennitet:

Medarbejderen får startløn.

Note: Startløn kan ikke anvendes for medarbejdere, der er faglært serviceassistent eller rengøringstekniker. Disse indplaceres altid som havende mindst 12 måneders anciennitet. For så vidt angår dokumentation for, at medarbejderen er faglært henvises til stk. 2 og 3 nedenfor.

12-18 måneder brancheanciennitet:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 10, stk. 1, og et brancheanciennitetstillæg på 5,54 kr. pr. præsteret arbejdstime

18-36 måneder brancheanciennitet:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 10, stk. 1, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr. pr. præsteret arbejdstime

Efter 36 måneders brancheanciennitet:

Medarbejderen får præstationsløn, jf. § 10, stk. 1, og et brancheanciennitetstillæg på 8,30 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 15. november 2023 får medarbejderen et brancheanciennitetstillæg på 9,30 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 15. maj 2024 får medarbejderen et brancheanciennitetstillæg på 10,30 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Vikarer fra vikarbureau

Vikarbureau og brugervirksomhed skal dog ved anvendelsen af vikarer være særlig opmærksom på den specielle brancheanciennitet i overenskomstens § 11, som er afgørende for en korrekt lønfastsættelse.

Stk. 3. Brancheanciennitetstillæg

I tilfælde, hvor en medarbejder har modtaget brancheanciennitetstillæg, jf. stk. 1, på en virksomhed omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration eller Serviceoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Service) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bevarer medarbejderen dette allerede opnåede brancheanciennitetstillæg hos den nye arbejdsgiver. Det gælder, hvis ansættelsen hos den nye arbejdsgiver påbegyndes mindre end 3 år efter den tidligere ansættelse.

Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen dokumentere den tidligere ansættelse for at opnå retten til brancheanciennitetstillæg.

Har medarbejderen på trods af virksomhedens skriftlige opfordring undladt at dokumentere den tidligere ansættelse eller givet forkerte oplysninger til virksomheden herom, kan medarbejderen alene kræve det manglende brancheanciennitetstillæg udbetalt bagudrettet, hvis kravet herom rejses inden for 6 måneder efter ansættelsen.

Stk. 4. Overgangsordning om konvertering af anciennitets- og servicetillæg

I tilfælde, hvor en medarbejder har modtaget det tidligere servicetillæg (kr. 3,65) og eventuelt har opnået det tidligere anciennitetstillæg (kr. 4,65) på en virksomhed omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration eller Serviceoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, får medarbejderen størrelsen af disse allerede opnåede tillæg konverteret til et brancheanciennitetstillæg hos den nye arbejdsgiver. Det gælder, hvis ansættelsen hos den nye arbejdsgiver påbegyndes mindre end 3 år efter den tidligere ansættelse.

Når brancheanciennitetstillægget, jf. stk. 1, er højere end det ovenfor nævnte tillæg, gælder brancheanciennitetstillægget.

Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen dokumentere den tidligere ansættelse for at opnå retten til størrelsen af det allerede opnåede anciennitetstillæg.

Har medarbejderen på trods af virksomhedens skriftlige opfordring undladt at dokumentere den tidligere ansættelse eller givet forkerte oplysninger til virksomheden herom, kan medarbejderen alene kræve det manglende anciennitetstillæg udbetalt bagudrettet, hvis kravet herom rejses inden for 6 måneder efter ansættelsen.

Stk. 5. Anciennitet i øvrigt

Stk. 2 og 3 påvirker som hidtil ikke beregningen af medarbejderens anciennitet i forhold til for eksempel opsigelse, sygdom, barsel eller fratrædelsesgodtgørelse.”

Parterne er enige om, at medarbejdere ansat inden den 15. marts 2023 ikke får nedsat deres løn som følge af ændringerne ovenfor. Medarbejdere bevarer således deres løn, indtil ovennævnte aftalte satser medfører, at deres løn stiger.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

særbestemmelserne på togservice

Parterne er enige om, at satserne i særbestemmelserne for togservice forhøjes som følger:

Grundløn:

Enhedsbetalingen udgør:

Pr. 15. marts 2023 kr. 129,95

Pr. 15. marts 2024 kr. 134,63

Parterne er enige om at udarbejde en metode til fremtidige beregninger som konsekvens af, at grundtimeløn bortfalder i Serviceoverenskomsten.

Parterne er enige om, at der som nyt afsnit 4 og 5 indsættes følgende tekst:

"For samtlige arbejdstimer betales der et servicetillæg på kr. 3,65 pr. time.

Til fastansatte medarbejdere, der har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales der et tillæg kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime."

Varsling af arbejdstidsændringer

Ved køreplansændringer kan arbejdstiden ændres med 2 ugers varsel. Ændringen omhandler alene arbejdstidens placering. Bestemmelsen giver ikke adgang til ændring af det aftalte antal arbejdstimer.

Rengøring af særlig ubehagelig karakter

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til kr. 76,32

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til kr. 78,99

Maksimalt beløb pr. time ved sygdom og barns sygdom

Pr. 15. marts 2023 kr. 150,00

Pr. 15. marts 2024 kr. 155,75

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde med henblik på en omkostningsneutral revision af reglerne om supplerende sygeløn.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 1. oktober 2023.

Sygeferiegodtgørelse

Pr. 15. marts 2023 stiger kr. 24,40 til kr. 25,47,

Pr. 15. marts 2024 stiger kr. 25,47 til kr. 26,49.

Parterne er endvidere enige om, at Organisationsaftale af 21. februar 2022 om rengøring i metro og letbaner indarbejdes som et selvstændigt og sidste afsnit under særbestemmelser om togservice på følgende måde:

"Ud- og indvendig rengøring på metro og letbanemateriel (vogne)

Pr. 1. marts 2022 gælder følgende:

Ved udvendig og indvendig rengøring på metro og letbane materiel (vogne) betales et arbejdsbestemt tillæg på kr. 7,00 pr. præsteret arbejdstime.

Serviceoverenskomstens almindelige bestemmelser finder anvendelse for denne type rengøring. Særreglerne ovenfor om ud- og indvendig togrengøring gælder ikke.

Medarbejdere, der både gør rent i metro og/eller i letbaner og foretager anden rengøring, f.eks. på perroner, kontorer mv., aflønnes alene med tillægget for den tid, der anvendes til rengøring i metro og/eller letbaner.


Virksomheder med igangværende kontrakter (indgået før 1. marts 2022) af rengøring i metro/letbaner, kan fortsætte med aflønning af medarbejdere uden timetillægget indtil kontrakts ophør. Tilsvarende gælder, hvis optioner udnyttes til forlængelse af igangværende kontrakter.


Virksomheder er endvidere undtaget fra at betale timetillægget på 7,00 kr. i forbindelse med konkrete (private og offentlige) udbud, hvor der pr. 1 marts 2022 enten 1) er ansøgt om prækvalifikation eller 2) er afgivet tilbud".

København, den 8. marts 2023

DI Overenskomst II v/DI

3F PSHR







SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om


Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF)

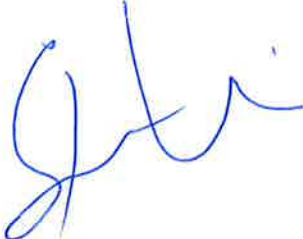
Parterne er enige om, at Serviceoverenskomsten § 54, sidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Virksomhederne indbetaler 46 øre pr. præsteret arbejdstime til Servicebranchens Udviklingsfond (SBUF). Fra 15. juli 2023 indbetales 56 øre pr. præsteret arbejdstime.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

redaktionelle ændringer til § 53

Parterne er enige om at foretage nedenstående redaktionelle ændringer i § 53.

Titlen på § 53 ændres fra *"Serviceassistentuddannelsen"* til *"Uddannelse til serviceassistent og rengøringstekniker"*

I stk. 1 ændres teksten fra:

"De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for elever, der uddannes inden for Serviceassistentuddannelsen i henhold til Erhvervsuddannelsesloven."

til:

"De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for elever, der uddannes inden for uddannelserne til serviceassistent og rengøringstekniker i henhold til Erhvervsuddannelsesloven."

I stk. 7 ændres

1), første afsnit, fra:

"Voksenelever, som er fyldt 25 år og som har mindst 2 års relevant erhveruserfaring, og som derfor kan indgå en uddannelsesaftale om at tage serviceassistentuddannelsen eller rengøringsteknikeruddannelsen som EUV1 eller EUV2, får i praktiktiden samme løn (inklusive tillæg) som medarbejdere, der arbejder på tilsvarende arbejdsområder."

til:

"Voksenelever, som er fyldt 25 år og som har mindst 2 års relevant erhveruserfaring, og som derfor kan indgå en uddannelsesaftale om at tage serviceassistentuddannelsen eller rengøringsteknikeruddannelsen som EUV1 eller EUV2, får i oplæringstiden samme løn (inklusive tillæg) som medarbejdere, der arbejder på tilsvarende arbejdsområder."

1), tredje afsnit, fra:

"Hvis en vokselev i praktikperioderne udfører arbejde, der er omfattet af overenskomstens genetillæg, udbetales der desuden det sædvanlige genetillæg for arbejdet. Genetillæg udbetales ikke i skoleperioder."

til:

"Hvis en vokselev i oplæringsperioderne udfører arbejde, der er omfattet af overenskomstens genetillæg, udbetales der desuden det sædvanlige genetillæg for arbejdet. Genetillæg udbetales ikke i skoleperioder."

2) fra:


"Medarbejdere – med mindre end 3 måneders forudgående anciennitet i virksomheden – der ansættes til at gennemgå en erhvervsuddannelse for voksne, aflønnes de første 3 måneder af praktiktiden med normaltimeløn. Herefter aflønnes der efter overenskomstens lønbestemmelser."


til:

"Medarbejdere – med mindre end 3 måneders forudgående anciennitet i virksomheden – der ansættes til at gennemgå en erhvervsuddannelse for voksne, aflønnes de første 3 måneder af oplæringstiden med startløn. Herefter aflønnes der efter overenskomstens lønbestemmelser."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Udskillelse af Skadeserviceoverenskomst

Parterne er enige om, at "Særbestemmelser vedrørende Skadeservice m.v." udskilles til at være en selvstændig overenskomst med samme parter og med samme løbetid som Serviceoverenskomsten.

Udskillelsen sker på baggrund af fornyelsen af Serviceoverenskomsten og anses hermed for fornyet for en to-årig periode. Fornyelsen af denne overenskomst indgår på lige fod med Serviceoverenskomsten i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af Forligsmanden. Skadeserviceoverenskomsten forhandles første gang selvstændigt ved overenskomstfornyelsen 1. marts 2025.

Der er enighed om, at Serviceoverenskomstens bestemmelser om Servicebranchens udviklingsfond og Servicebranchens Samarbejdsfond fastholdes uændret, samt at medarbejdere og virksomheder bevarer uændrede rettigheder og pligter i forhold til disse.

Udskillelsen sker med samme ændringer som Serviceoverenskomsten, idet der dog som konsekvens af forenkling og modernisering af Serviceoverenskomsten, indføres nedenstående som tillæg i Skadeserviceoverenskomsten uden særskilt regulering:

Servicetillæg kr. 3,65 (tidligere § 15 i Serviceoverenskomsten)

Anciennitetstillæg kr. 4,65 (tidligere § 16, stk. 1, i Serviceoverenskomsten)

Parterne er enige om, at der ud over stigninger på præstationsløn på Serviceoverenskomsten samt regulering af tillæg og satser som anført nedenfor ikke er tiltænkt ændringer i skadeservicemedarbejderes løn- og arbejdsvilkår. Særligt har parterne aftalt, at "brancheanciennitetstillæg" samt den særlige "startløn" på Serviceoverenskomsten ikke vedrører den ny Skadeserviceoverenskomst.

"Særbestemmelser for skadeservice m.v." i Serviceoverenskomsten vil herefter alene omfatte skadedyrsbekæmpelse og teksten i "Særbestemmelser om skadeservice m.v." rettes i overensstemmelse hermed. Det er aftalt, at virksomheder, der udfører skadedyrsbekæmpelse, vil kunne overgå til Skadeserviceoverenskomsten ved særskilt meddelelse herom til 3F PSHR. Efter meddelelse herom kan virksomheden ikke overgå til Serviceoverenskomstens bestemmelser om skadedyr igen.

Herefter fornyes Skadeserviceoverenskomsten med følgende ændringer:

Forsøgsordninger

Forsøgsordninger på "Særbestemmelser for skadeservice m.v." punkterne f) og h) gøres permanente.

Afløsere

Parter er enige om, at § 7 erstattes af følgende:

"§ 7. Reserver

Stk. 1. Anvendelse

Reserver kan uanset timeantal anvendes til afløsning og supplement af det faste personale ved sygdom, ferie eller andet fravær, herunder genbesættelse af stillinger. Ligeledes kan reserver bruges som ekstra personale ved storskader og mangeskader. I tilfælde af hjemsendelser på det pågældende center, kan reserver alene anvendes under helt særlige driftsmæssige omstændigheder og tillidsrepræsentanten orienteres.

Stk. 2. Ansættelse

Der udfærdiges et ansættelsesbevis, der beskriver ansættelsesforholdet.

Ansættelsen er opgavebestemt eller tidsbegrænset, og der er intet gensidigt opsigelsesvarsel.

Stk. 3. Minimumsbetaling

Ved fremmøde til en aftalt opgave, betales der for minimum tre timer med almindelig skadeservice-løn.

Stk. 4. Overenskomstens øvrige bestemmelser

Overenskomstens øvrige bestemmelser er gældende."

Løn

I lønbestemmelse i den ny-redigerede Skadeserviceoverenskomst tilføjes:

"For samtlige arbejdstimer betales der et servicetillæg på kr. 3,65 pr. time.

Til fastansatte medarbejdere, der har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales der et tillæg kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime."

Reguleringer af tillæg der fremgår af ”Særbestemmelser om skadeservice m.v.”:

Afsnit b skadeservicetillæg:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til kr. 25,92

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til kr. 26,83

Afsnit b forhøjet skadeservicetillæg:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til kr. 107,74

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til kr. 111,51

Afsnit d transport uden for sædvanlig arbejdstid:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 232,73 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 240,88 kr.

Afsnit d transport uden for sædvanlig daglig arbejdstid:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 232,73 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 240,88 kr.

Afsnit f beredskabsvagt vagtdøgn:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 167,13 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 172,98 kr.

Afsnit f beredskabsvagt udkaldstime:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 140,83 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 145,76 kr.

Afsnit f beredskabsvagt Søn- og helligdage, samt d. 24/12:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 156,49 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 161,97 kr.

Afsnit j overtidsbetaling (afvarslingstillæg):

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 162,82 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 168,52 kr.

Afsnit l sygeferiegodtgørelse:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til 32,84 kr.

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til 34,02 kr.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "J.M. Poulsen", written above a horizontal line.



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "K. Juhl", written above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

Om

redaktionelle ændringer som følge af ny og forenklet lønmodel

Parterne er enige om, at der foretages følgende redaktionelle ændringer som følge af indførelsen af ny og forenklet lønmodel.

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle ændringer, og at ændringerne ikke ændrer bestemmelsernes materielle indhold.

Sygdom

I § 31, stk. 2 erstattes 1. og 2. afsnit med følgende ordlyd.

"Sygeløn defineres som startløn eller præstationsløn og opnået brancheanciennitetstillæg og eventuelt faglært tillæg, jf. § 10, § 11 og § 17."

Uddannelserne til faglært serviceassistent eller rengøringstekniker

I § 53, stk. 7, nr. 2, erstattes teksten med følgende.

"Voksenelever aflønnes i henhold til overenskomstens almindelige lønbestemmelser."

Asbesttillæg

I § 19, stk. 1, erstattes teksten med følgende:

"Arbejde der omfattes af de særlige sikkerhedsregler i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om asbest, aflønnes med præstationsløn, jf. § 10, og et akkordafsnitstillæg på kr. 26,34 pr. time."

Lokalløn

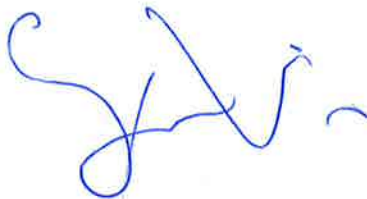
§ 14, stk. 1, 3. afsnit, ændres til følgende:

"På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres præstationslønnen tilsvarende."

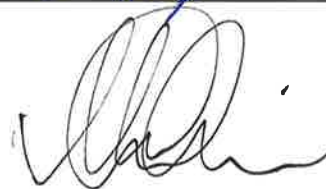
Såfremt der er øvrige steder i overenskomsten, hvor "normaltimeløn" eller "grundtimeløn" indgår, skal dette redaktionelt og omkostningsneutralt ændres.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT**om****transport**

Parterne er enige om, at der indsættes en ny § 12 om "Transport", der lyder som følger:

"Transport

Når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser, ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter.

Transporttiden betales med kr. pr. time:

	15.03.23	15.11.23	15.03.24	15.05.24
0-12 mdr. anciennitet	126,04	-	130,46	-
12-18 mdr. anciennitet	127,93	-	132,35	-
18-36 mdr. anciennitet	130,69	-	135,11	-
Efter 36 måneder	130,69	131,69	135,11	136,11

Anm.:

Transporttid betales med startløn samt det tidligere servicetillæg (kr. 3,65).

Fra 12 måneders brancheanciennitet betales transporttiden med startløn samt brancheanciennitetstillæg, jf. § 11, stk. 1, pr. time.

Transportudgifterne godtgøres på basis af offentlige transportmidlers kort- eller billetpris.

Når virksomheden kræver transport af medarbejdere til en ikke daglig arbejdsplads, f.eks. til udførelse af engangsopgaver, og transporten udføres i medarbejdernes bil, betales kilometerpenge efter statens regler. Transporttiden betales som ovenfor anført.

Når virksomheden sørger for transporten til og fra arbejdspladsen, ydes kompensation for den medgående transporttid på basis af afstanden, målt på basis af Google Maps eller tilsvarende platform, mellem bopælen og arbejdspladsen.

a) Mellem 15 og 30 km betales kr. 4,00 pr. transportdag


b) Over 30 km betales kr. 6,00 pr. transportdag.

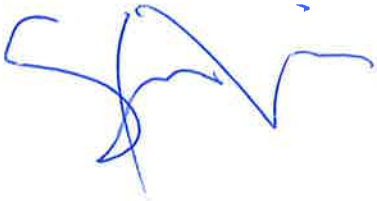
* Anm.: Regulering af denne sats sker som hidtil med den procentvise stigning på præstationslønnen."

Der er ikke tiltænkt materielle ændringer i forståelsen af "Transport", herunder den fagretlige retspraksis i tilknytning hertil.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

særbestemmelser for levnedsmiddelindustrien

Parterne er enige om, at satserne i særbestemmelserne for levnedsmiddelindustrien forhøjes som følger:

Afsnit b levnedsmiddelindustritillæg:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til kr. 26,44

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til kr. 27,37

Afsnit e sygeferiegodtgørelse:

Pr. 15. marts 2023 stiger tillægget til kr. 33,11

Pr. 15. marts 2024 stiger tillægget til kr. 34,26

Løn

Parterne er enige om, at litra a) ændres til følgende:

"Løn: Timelønnen fastsættes efter Serviceoverenskomstens regler om præstationsløn uden brancheanciennitetstillæg. Startløn, jf. § 10, kan ikke anvendes."

Ventetid betales pr. 15. marts 2023 med 122,38 kr. pr. time, og pr. 15. marts 2024 med kr. 126,80 pr. time."

Under litra a) løn tilføjes:

"For samtlige arbejdstimer betales der et servicetillæg på kr. 3,65 pr. time.

Til fastansatte medarbejdere, der har 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, udbetales der et tillæg kr. 4,65 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





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 første afsnit i stk. 2 i Serviceoverenskomstens § 43 med følgende ordlyd:

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

Det nuværende første afsnit bliver herefter det andet afsnit.

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 lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Der indsættes som nyt sidste afsnit i § 46, stk. 1:

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

Som ny § 46, stk. 8, 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 3F PSHR. 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 lokalftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”

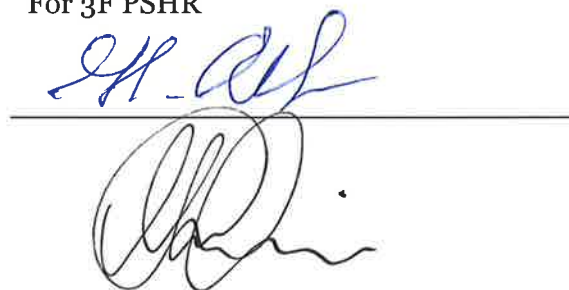
Det nuværende stk. 8 bliver herefter til stk. 9 osv.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

Two handwritten signatures in blue ink are positioned above a horizontal line. The signature on the left is more stylized and cursive, while the one on the right is more legible and appears to be a full name.

For 3F PSHR

Two handwritten signatures in blue ink are positioned above a horizontal line. The signature on the left is a cursive monogram, and the one on the right is a more formal, legible signature.

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Serviceoverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Serviceoverenskomsten § 35, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at der sker følgende ændringer i § 35:

Overskriften i § 35 ændres til "*Overførsel af ferie*"

I stk. 1, ændres de sidste tre ord "*det efterfølgende ferieår*" til "*den efterfølgende ferieafholdelsesperiode*".

Stk. 2 ændres til følgende:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

I stk. 3 ændres "*inden ferieårets udløb*" til "*inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb*". Overgangsbestemmelsen i sidste led slettes.

I stk. 7, 1. linje, ændres "*inden ferieårets udløb*" til "*inden ferieafholdelsesperiodens udløb*".

Parterne er endvidere enige om i Bilag E – Aftale om ferieoverførsel at ændre følgende:

Afsnit 1. Overført ferie, 1. afsnit:

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 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.

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.

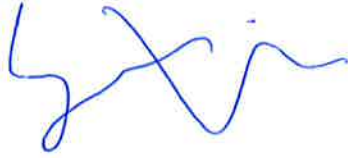
Ferieafholdelsesperiode 6

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.”

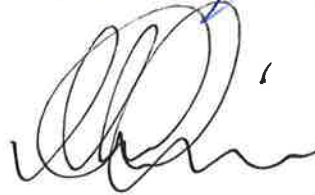
Overgangsbestemmelser i punkt 3.1 og 3.4 slettes.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 30

PROTOKOLLAT

om


indstilling til bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond om udvidelse af positivliste

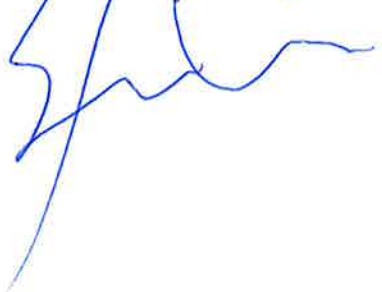
Parterne henstiller til, at bestyrelsen for Servicebranchens Udviklingsfond tilretter positivlisten, så alle AMU-kurser kan opnå støtte i indeværende overenskomstperiode.

Parterne er enige om at udvidelsen ovenfor bortfalder ved udløb af overenskomstperioden i 2025, medmindre overenskomtparterne aftaler andet.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023


Nr. 31


PROTOKOLLAT
om
opsøgende uddannelsestjeneste

Parterne er enige om, at Serviceoverenskomstens Protokollat 13 om en opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste udgår.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesrepræsentant

Parterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed og mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Serviceoverenskomstens § 50.


Der indsættes i Serviceoverenskomsten følgende nye protokollat:


"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes serviceassistenter og rengøringsteknikere til at dække virksomhedens kompetencebehov"

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Støtte til grundlæggende almen og faglig kvalificering

Parterne er enige om, at grundlæggende almene kvalificering udgør et vigtigt fundament for den videre faglige kvalificering.

Derfor tilføjes et nyt afsnit i § 52, stk. 5, som placeres efter 1. afsnit. Dette nye afsnit har følgende ordlyd:

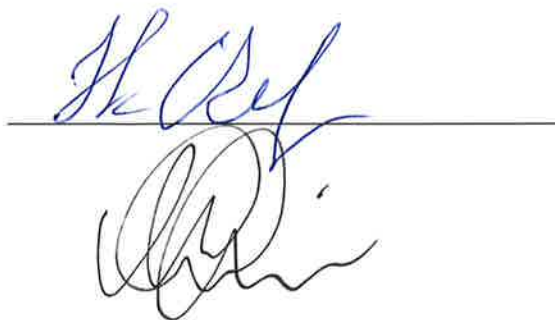
"Medarbejderens ret til selvvalgt uddannelse efter stk. 3 reduceres ikke ved deltagelse i grundlæggende almen kvalificering efter stk. 5, nr. 1, og grundlæggende faglig kvalificering efter stk. 5, nr. 2."

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om

Selvvalgt uddannelse - opsigelse

Parterne er enige om at for at synliggøre muligheden for uddannelse i en opsigelsessituation indsættes efter 1. afsnit i § 52, stk. 3, følgende:

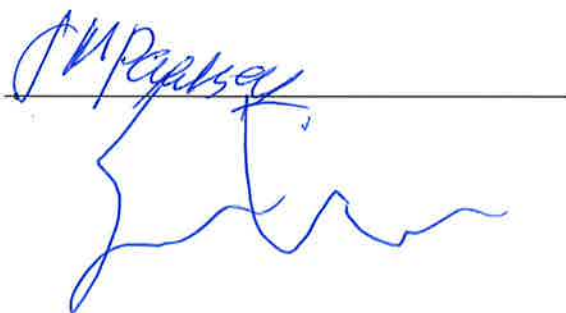
"Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. 1. afsnit, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

En medarbejder i opsagt stilling har alene ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra indeværende kalenderår, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen."

Det nuværende 2. afsnit udgår.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT
om
procedure for kontrolopmåling

Parterne er enige om, at Serviceoverenskomstens Protokollat 2 om procedure for kontrolopmåling, tilføjes følgende tekst:

”Udvidet samarbejde omkring arbejdstakt og præstationsløn på rengøringsområdet

DI og 3F har drøftet mulighederne for et udvidet samarbejde omkring arbejdstakt og præstationsløn på rengøringsområdet, for at højne respekten og skabe åbenhed omkring akkordsætning/arbejdstakten på området.

Det kræver en højere grad af åben dialog og vil kunne resultere i, at der bliver behov for mindre grad af kontrol fra organisationernes side og mere samarbejde.


Et sådant samarbejde vil også kunne betyde, at konsulenterne fra 3F og DI kan tilkaldes, når en virksomhed overtager en rengøringsopgave eventuelt i forbindelse med udbud, måske på baggrund af ændringer i den tildelte tid til den samlede rengøringsopgave eller den enkelte rengøringsplan.

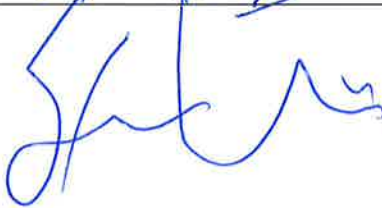
- *Derved kan de berørte medarbejde og virksomheder få sikkerhed for at overenskomstens bestemmelser er overholdt*
- *Metodeforberedninger synliggøres i tidsforbruget, og derfor kan det som en konsekvens eventuelt ske en udvidelse af arbejdsplanerne*
- *Eventuelle sager, hvor der ønskes screening og/eller kontrolstudier, kan minimere yderligere*
- *Virksomhederne får bedre sikkerhed og mulighed for at dokumentere reviderede arbejdsplaner, eventuelt i forbindelse med omlægning af rengøringsstandarder*

Det vil således betyde, at både virksomhed og medlemmer/3F afdelingen kan tilkalde konsulenterne uden, at det skal have antydning af kontrol, men på baggrund af en dialog og et ønske om at sikre sig, at overenskomsten overholdes.”

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





SERVICEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 36

PROTOKOLLAT

om

redaktionelle ændringer som følge af udskillelsen af særbestemmelser for skadeservice

Som følge af udskillelsen af Skadeserviceoverenskomsten til en selvstændig overenskomst tilretter parterne det tidligere "Særbestemmelser om skadeservice m.v." således at dette alene omfatter skadedyrsbekæmpelse. Reguleringer af løn og tillæg følger af protokollat om udskillelse. Der er ikke tiltænkt materielle ændringer af løn- og arbejdsforhold derudover.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR





PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 11 Startløn

Pr. 15. marts 2023 udgør startlønnen kr. 152,00

Pr. 15. marts 2024 udgør startlønnen kr. 157,75

§ 11 Præstationsløn

Pr. 15. marts 2023 stiger præstationslønnen til kr. 159,11,

Pr. 15. marts 2024 stiger præstationslønnen til kr. 164,86

§ 18, stk. 2. Tillæg for arbejde op særlige tidspunkter

Aftentillæg stiger pr. 15. marts 2023 til 16,42 kr., og pr. 15 marts 2024 til 16,99.

Nattillæg stiger pr. 15. marts 2023 til 21,37 kr., og pr. 15 marts 2024 til 22,12.

Tillæg for arbejde på søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00-24.00 stiger pr. 15. marts 2023 til kr. 23,72, og pr. 15. marts 2024 til kr. 24,55.

Tillæg for arbejde på 1. maj kl. 12.00-24.00 stiger pr. 15. marts 2023 til kr. 23,72, og pr. 15. marts 2024 til kr. 24,55.

§ 18, stk. 4. Tillæg på grund af særlige omstændigheder

Tillæg stiger pr. 15. marts 2023 til 4,71 kr., og pr. 15 marts 2024 til 4,88 kr.

§ 37, stk. 5 Forskudsbeløbenes størrelse

Forskudsbeløbene ændres til:

Kr. 950 for fuldtidsansatte

Kr. 550 for deltidsansatte

For medarbejdere på særbestemmelserne for Skadedyr, Levnedsmiddelindustrien og TogsERVICE ændres forskudsbeløbene til:

Kr. ~~1.100~~ for fuldtidsansatte
Kr. 700 for deltidsansatte

§ 21 Overtidsbetaling

Overtidstillæggene stiger til:

	For de første 3 overarbejdstimer	For efterfølgende timer
Pr. 15. marts 2023	42,32	84,64
Pr. 15. marts 2024	43,58	87,18

§ 25 Fritvalgsordning

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

Løn til elever:

I § 53, stk. 5 sker følgende ændringer:

	Pr. 15/3-2023	Pr. 15/3-2024
1 år	81,67	84,53
2 år	91,07	94,26

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F PSHR







PROTOKOLLAT

om

fritvalgs lønkonto for nyoptagne virksomheder

I Serviceoverenskomstens § 70, stk. 2, pkt. b, "Optrapning af fritvalgsordning" ændres pkt. 2-4 til følgende:

"Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen, jf. § 25, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordningen efter § 25, 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 § 25.

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 DIO II (SBA)'s meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i DIO II (SBA) skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag.*
- *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag.*
- *Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag.*
- *Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag."*

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

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F PSHR



PROTOKOLLAT

om


Elevers ret til årlig lønforhandling


Parterne er enige om, at elever, der ikke er omfattet af bestemmelserne om vokselever, har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har eleven ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

København, den 8. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F PSHR



