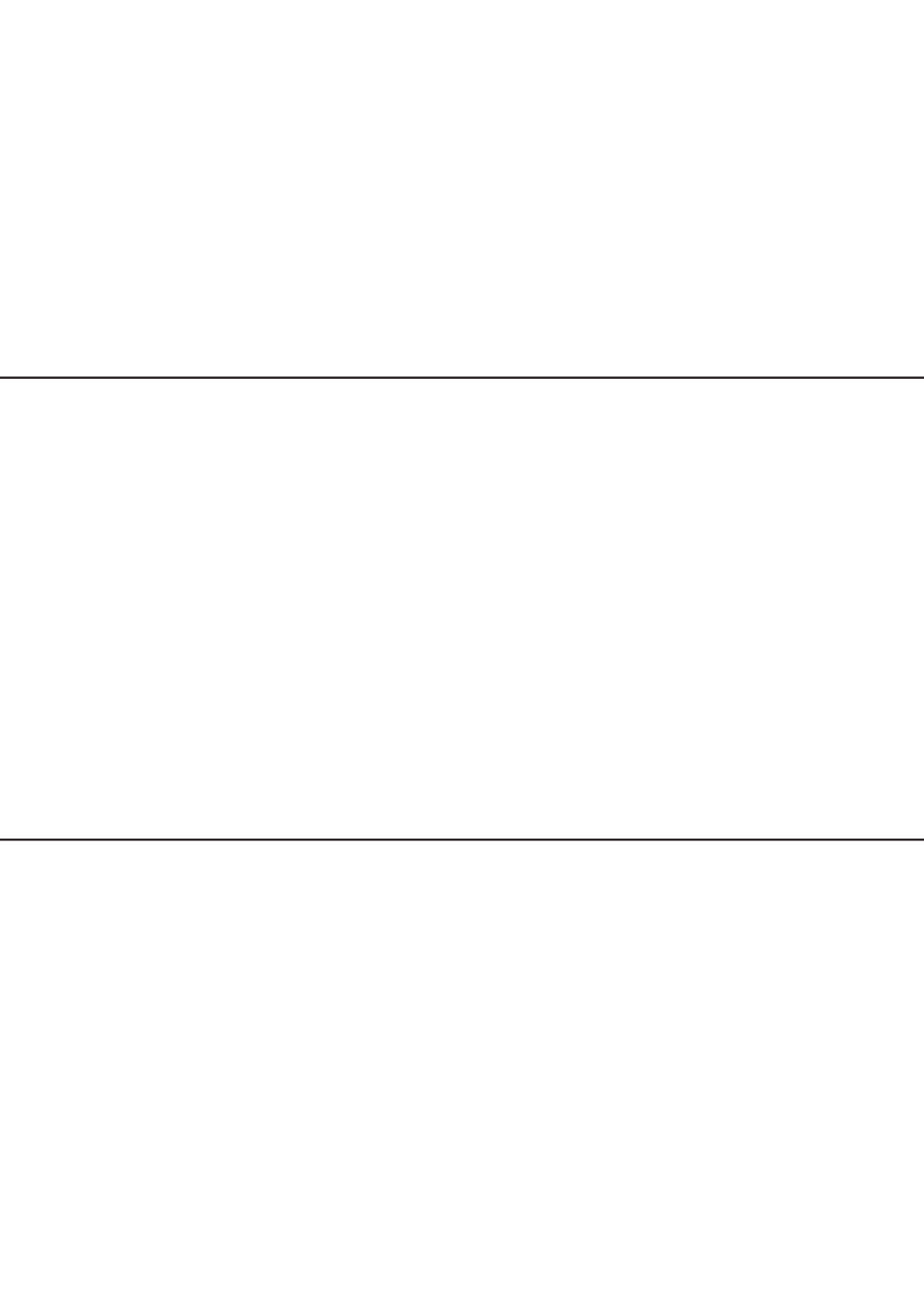




LANDSOVERENSKOMST

OVERENSKOMST DEL 2

2023 - 2025



LANDSOVERENSKOMST
2023 – 2025

**2023
2025**

mellem

HORESTA Arbejdsgiver
(Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening)

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Udgivet maj 2023

Overenskomst Del 2

Nærværende overenskomst består af to dele. Del 1. indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår. Del 2 indeholder organisatoriske bestemmelser m.m.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Protokollat 1 - Overenskomstens anvendelsesområde.....	6
Protokollat 2 - Frigørelsessattest	8
Protokollat 3 - Principper ved indgåelse af lokalaftaler	8
Protokollat 4 - Ferieregulativ for Samtidighedsferie	10
Protokollat 5 - Søgnehelligdagsordning, specielt for virksomheder beliggende i det tidligere Københavns Amt.....	20
Protokollat 6 - Beregning af løn.....	21
Protokollat 7 - Organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	22
Protokollat 8 - Særlige regler for aftaler med udenlandske medarbejdere	23
Protokollat 9 - Implementering af ligelønsloven	24
Protokollat 10 - Tillidsrepræsentantbestemmelser.....	27
Protokollat 11 - Arbejds miljørepræsentantbestemmelser	34
Protokollat 12 - Social dumping	34
Protokollat 13 - Underleverandører/vikarbureauer	35
Protokollat 14 - Natarbejde og helbreds kontrol	39
Protokollat 15 - Uddannelses- og samarbejdsfond	42
Protokollat 16 - Kompetenceudviklingsfond	43
Protokollat 17 - Uddannelsesrepræsentant	49
Protokollat 18 - Seniorordning	50
Protokollat 19 - Hotel- og fritidsassistenter	51
Protokollat 20 - Aftale om alternative arbejdstidsregler for rengøring/housekeeping	52
Protokollat 21 - Oprapning af særligt løntillæg og fritagelse af fondsbetaling ..	57
Protokollat 22 - Elektroniske dokumenter	59
Protokollat 23 - Mæglingregler	59
Protokollat 24 - Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejds vilkårsdirektivet)	60
PROTOKOLLATER VEDR. TJENERE.....	68
Protokollat A - Fælles kasse og fælles beholdning	68
Protokollat B - Fælles regler - fastansatte og reserver	69
Protokollat C - Serveringspersonalets faglige område - fastansatte og reserver	70
Protokollat D - Rutinemåltider	72
Protokollat E - Tjener aflønning i dagforretninger	72

Protokollat F - Procedure for overgang til fast minimalløn for tjenere	73
Protokollat G - Særaftale om reservetjenere på provision.....	75

Protokollat 1 - Overenskomstens anvendelsesområde

Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten finder anvendelse inden for hotel-, restaurant- og turisterhvervet og gyldighedsområdet er som følger:

Kursus- og kongrescentre, sommerlande, forlystelses- og oplevelsesparker, tivollilande, vandlande, feriehoteller og feriebyer, grill- og burgerbarer, caféer, croissanterier, konditorier, kasinoer, selskabslokaler, forsamlingshuse, vandrerhjem, kantiner, fastfoodforretninger, pølsevogne, cafeterier, sportshaller, smørrebrødsforretninger, diner transportable, cateringvirksomheder, moteller, medborgerhuse, diskoteker, pizzeriaer, vaffelbagerier, storkøkkener, bowlingcentre, campingpladser, museer, teatre, zoologiske haver, natklubber, værtshuse, bodegaer, vinstuer, flykøkkener m.m.

Det faglige arbejdsområde

Overenskomsten omfatter følgende 4 faggrupper, beskæftiget inden for overenskomstens arbejdsområde:

- a. **Gastronomer** (faggruppen gastronomer omfatter: Kokke, kagejomfruer, smørrebrødsjomfruer, catere, køkken- og smørrebrødschefer, dessertkonditorer, gastronomassistenter, grillassistenter og pizzabagere).

Rettigheder og pligter:

Gastronomers arbejdsområde omfatter ikke rengøring og opvask.

Gastronomer har dog pligt til renholdelse af personligt værktøj og skuffer samt maskiner, som det sædvanemæssigt tilkommer det faglærte personale at renholde. Slibning af knive påhviler virksomheden.

Der udleveres mindst 2 forstykker til hver gastronom dagligt.

Catere:

Catere er betegnelsen for medarbejdere, der har taget den faglærte uddannelse som cater.

Catere er omfattet af gastronomreglerne, men kan til forskel fra andre gastronomer udføre medhjælperarbejde ved kasse og disk.

- b. **Receptionister** (herunder natportierer)

c. **Medhjælper** (Faggruppen medhjælper omfatter arbejde som buffist, køkkenmedhjælper, opvasker, cafeteria-/grillbarmedhjælper, kantine-medhjælper, rengøringsassistent, stuepige, afrydder, garderobemedarbejder, kontrollør, dørmand, piccolo, pølsemænd m/k, pizzabud, cafeteriaassistent, aktivitetsmedarbejder, fitnessmedarbejder, vandrerhjemsmedarbejder og fastfoodmedarbejder samt cafémedhjælper. Cafémedhjælper udfører ikke arbejde, der hører under gastronom- eller serveringspersonalets faglige område).

d. **Serveringspersonale** (se protokollat C)

Fremtidige ændringer

Virksomheder, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bl.a. ved overenskomstfornyelserne.

Virksomheder som efter udmeldelse bliver medlem af en anden arbejdsgiverorganisation inden for DA-fællesskabet, bliver i forbindelse med overenskomstfornyelserne enten omfattet af eget forlig eller arbejdsgiverorganisationens, hvis der er en overenskomst med samme dækningsområde. Hvis et sådant forlig ikke opnås, omfattes virksomheden af forligsmandens mæglingforslag efter de herfor gældende regler.

Særoverenskomster

Forbundet forpligter sig til ikke at afslutte særoverenskomst med virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation inden for DA-fællesskabet, på lempelige vilkår end de i nærværende overenskomst fastsatte.

Forbundet forpligter sig til at kræve overenskomster med uorganiserede virksomheder, der beskæftiger forbundets medlemskreds, samt så vidt muligt at iværksætte fornødne foranstaltninger til gennemførelse af kravet.

Organisering

Arbejdsgiveren forpligter sig til i videst mulig udstrækning at opfordre uorganiserede medarbejdere til at melde sig ind i forbundet, under henvisning til, at der arbejdes på overenskomstmæssige vilkår.

Virksomhedsbesøg

For at undgå unødvendige problemer vedrørende overenskomstens anvendelse og overholdelse, har 3F Privat Service, Hotel og Restauration - efter forudgående varsel over for arbejdsgiver - adgang til at besøge virksomheder, der ikke er organiseret i HORESTA Arbejdsgiver, men i medfør af en tiltrædelseserklæring eller tidligere medlemskab følger nærværende overenskomst, for sammen med arbejdsgiveren at gennemgå ansættelsesbeviser, vagtplaner, lønsedler m.v.

Protokollat 2 - Frigørelsesattest

Såfremt et fuldtidsforsikret medlem af arbejdsløsheds-kassen, der arbejder på nedsat tid, får andet arbejde med længere arbejdstid, end der kan tilbydes i virksomheden, ses bort fra opsigelsesvarslet overfor arbejdsgiveren.

For deltidsansatte medarbejdere, med supplerende arbejdsløshedsdagpenge, kan fratræden ske på et hvilket som helst tidspunkt i måneden med det sædvanlige opsigelsesvarsel, samtidig med at retten til supplerende dagpenge udløber efter Arbejdsløshedsforsikringslovens § 60. Fratræden kan tidligst ske, når retten til supplerende dagpenge er bortfaldet.

Protokollat 3 - Principper ved indgåelse af lokalaftaler

Stk. 1. Lokalafdeling med lokalafdeling

Udgangspunktet for en forhandling om indføring af øget fleksibilitet er, at virksomheden og de ansatte fremlægger deres ønsker og behov, og drøfter de forhold, f.eks. arbejdstidstilrettelæggelse og arbejdsfunktioner, som vil blive omfattet af aftalen.

Hvor lokalafdeling indgås med 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdelinger skal disse behandle de enkelte virksomheder ensartet ud fra saglige kriterier.

Parterne er herunder enige om, at det blandt andet ikke er et sagligt kriterium at stille krav om kollektivt kontingenttræk eller eksklusivaftale, som betingelse for indgåelse af lokalaftale.

Parterne er endvidere enige om, at det betragtes som sagligt, såfremt en lokalafdeling stiller betingelse om at ville mødes med medarbejderne eller enkelte heraf, forud for lokalaftalens indgåelse.

Stk. 2. Lokalaftelemuligheder

Det er ved lokalaftale muligt at fravige følgende bestemmelser i Overenskomst Del 1:

1. § 3, stk. 9: Særligt løntillæg:
Der kan aftales en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.
2. § 5, stk. 1: Turnusperiode for fuldtidsansatte medarbejdere:
Der kan aftales kortere eller længere turnusperiode end 4 uger, dog maksimalt 13 uger.
3. § 5, stk. 1: Delt arbejdstid - fuldtidsansatte:
Det kan aftales at dele den daglige arbejdstid.
4. § 5, stk. 3: Turnusperiode for deltidsansatte medarbejdere:
Der kan aftales kortere eller længere turnusperiode end 4 uger, dog maksimalt 13 uger.
5. § 5, stk. 7: Antal deltidstjenere i forhold til fuldtidsansatte:
Der kan indgås aftale om ansættelse af flere tjenere på deltid end antallet i § 5, stk. 7.
6. § 5, stk. 8: Afholdelse af spisepause
7. § 5, stk. 9: Spisepause:
Der kan aftales fravigelse af kravet om vagtplanering af spisepauser.
8. § 5, stk. 10: Placering af fridage:
Der kan aftales en anden placering af fridage inden for turnusperioden end angivet i § 5, stk. 10. Der henvises dog til arbejdsmiljølovens bestemmelser.

9. § 5, stk. 10: Friweekender:

Der kan aftales fravigelse af garantien om, at der ydes 5 friweekender over 3 måneder, hvoraf minimum 1 skal placeres pr. måned.

10. § 5, stk. 11: Hviletid:

For alle faggrupper kan hviletiden nedsættes til 8 timer maks. 2 gange pr. uge. 2 på hinanden følgende nedsatte hvileperioder kan aldrig aftales. Såfremt hvileperioden mellem fx mandags- og tirsdagsvagten er nedsat, kan den førstkomende hvileperioden herefter mellem tirsdag og onsdag ikke nedsættes og skal derfor udgøre minimum 11 timer.

11. Protokollat 15: Seniorordning:

Der kan indgås lokalaf tale om seniorordning.

12. Protokollat F: Mulighed for, at tjenerne kan overgå til fast løn.

13. § 3, stk. 2: Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales. Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

14. Protokollat 4, stk. 7: Lokalaf tale om afholdelse af ferie på forskud.

Stk. 3. Inddragelse af organisationerne

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalaf tale jf. overenskomstens § 10, kan repræsentanter fra organisationerne inddrages i forhandlingerne herom.

Protokollat 4 - Ferieregulativ for Samtidighedsferie

Gældende for samtidighedsferie fra 1. september 2020.

Stk. 1. Regulativets gyldighedsområde

Anvendelsesområde

Ferieregulativet er gældende i følgende virksomheder og for følgende lønmodtagere:

- a. Virksomheder som enten er organiseret i HORESTA Arbejdsgiver, eller hvor den mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgåede til enhver tid gældende overenskomst er gældende i kraft af virksomhedens tiltrædelseserklæring.
- b. Lønmodtagere, der er beskæftiget i de under a. angivne virksomheder inden for overenskomstens faglige område.

Den til enhver tid gældende Ferielov er gældende, medmindre lovens bestemmelser er fraveget i nærværende regulativ.

Stk. 2. Feriens længde

Længde og optjeningsår

Ferien udgør 25 dage (5 uger) pr. ferieår. Ferie med løn/feriegodtgørelse, jf. stk. 6, optjenes med 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et ferieår. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes optjent ferie med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Ferieåret og ferieafholdelsesperioden

Ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden der omfatter ferieåret fra 1. september til 31. august og de efterfølgende 4 måneder dvs. frem til 31. december.

Feriedage, fridage

Ferien holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfridage og vagtdage i turnus indgår med et forholdsmæssigt antal.

Ferie holdes i øvrigt som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Helligdage

Ferie kan ikke holdes på søgnehelligdage eller erstatningsfridage for disse.

Stk. 3. Afholdelse af ferie i timer

Der kan - i stedet for afholdelse af ferie i dage - afholdes ferie i timer i overensstemmelse med nedenstående regler.

Såfremt virksomheden anvender timeafregning ved ferieafholdelse, skal dette princip følges for samtlige faggrupper, der arbejder i turnus med skiftende timetal i de enkelte uger.

For fuldtidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer)

Fuldtidsansatte medarbejdere har ret til 185 ferietimer pr. ferieår.

Hver ferietime, der afholdes, svarer til 0,1351 dag - (0,1351 dag x 185 timer = 25 dage).

Afholdelse af ferie meddeles overfor den, der skal udbetale feriegodtgørelse, jf. stk. 9. 7,4 ferietimer svarer i den forbindelse til 1 feriedag.

For deltidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer pr. uge)

For deltidsansatte fastsættes ferietimetallet i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til (30 timer divideret med 5 dage) 6 timer pr. arbejdsdag. Ferietimetallet udgør således (6 timer X 25 dage) i alt 150 timer pr. ferieår.

Afholdelse af ferie meddeles overfor den, der skal udbetale feriegodtgørelse, jf. stk. 9. Ferietimetallet, der svarer til 1 dag findes på baggrund af den gældende beskæftigelsesgrad som nævnt ovenfor.

Generelt

Ferietimer afholdes på samme måde som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

En lønmodtager har uanset ovenstående, dog mindst ret til at holde 20 dages ferie.

Løntræk for medarbejdere, der modtager feriegodtgørelse eller som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren

Kun medarbejdere, der afholder ferie i timer (For øvrige henvises til stk. 7):

For lønmodtagere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer (fuldtidsansatte) fradrages $1/160,33$ af månedslønnen pr. faktisk arbejdstime, der holdes ferie.

For lønmodtagere med en lavere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end ovenstående (deltidsansatte) fastsættes løntræksbrøken i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til $(30 \text{ timer} \times 13 \text{ uger divideret med } 3 \text{ måneder})$ 130 timer pr. måned. Løntræksbrøken udgør herefter $1/130$ pr. afholdt ferietime.

Stk. 4. Ferieår og ferieperiode

Hovedferie

Af ferien skal mindst 15 dage (3 uger) gives i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (hovedferien).

Virksomheden og lønmodtageren kan aftale - dog ikke mod lønmodtagerens ønske - at dele ferien på anden måde og at ferien således helt eller delvist kan afholdes udenfor hovedferieperioden, idet dog mindst 10 dage (2 uger) skal holdes samlet.

Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret (1. sept. - 31. aug.).

Restferie

Resterende feriedage (restferien) skal så vidt muligt gives i sammenhæng, men kan lægges udenfor hovedferien. Hvor virksomhedens drift gør dette ønskeligt, kan restferien gives i form af enkelte feriedage.

Fastlæggelse og varsling af ferie

Arbejdsgiver fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien afholdes. Hovedferie skal varsles med mindst 3 måneder. Restferie og restferiedage skal varsles med én måned. Den ferieberettigedes ønsker skal så vidt muligt søges imødekommet ved feriens tilrettelæggelse.

Stk. 5. Overførelse af ferie

Der kan på virksomheden ved lokalaftale i henhold til Overenskomst Del 1, § 10 og med den enkelte lønmodtager aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Overført ferie afholdes først.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieafholdelsesperiodens udløb dvs. 31. december. Arbejdsgiveren har endvidere pligt til senest den 31. december inden ferieafholdelsesperiodens udløb at meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, jf. stk. 9, at ferien overføres.

Der kan dog ikke afholdes overført ferie i en opsigelsesperiode.

Feriehindringer

Hvis en medarbejder på grund af særlige forhold er forhindret i at holde ferie, jf. Ferielovens § 22 (feriehindring), overføres op til 4 ugers betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Skyldes feriehindringen sygdom eller orlov efter barselsorloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren jf. Ferielovens § 25.

Ved overførsel af ferie på grund af feriehindring har arbejdsgiveren pligt til senest den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt at meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres, jf. stk. 9

Stk. 6. Feriegodtgørelse og ferie med løn

Ferie med løn

Lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, oppebærer løn under ferie. Endvidere ydes et ferietillæg på 1% af lønnen, herunder den skattemæssige værdi af eventuel kost og eventuelt logi jf. § 19. Ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til 31. maj udbetales sammen med

lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Feriegodtgørelse

For lønmodtagere som ikke er omfattet af stk. 6, 1. afsnit, betaler virksomheden feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen herunder den skattemæssige værdi af eventuel kost og eventuelt logi jf. Ferielovens § 19.

Med virkning fra et ferieårs begyndelse kan virksomheden beslutte, at der til lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, betales feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen. Ordningen skal omfatte samtlige de lønmodtagere der er ansat på funktionærvilkår, og lønmodtagerens feriegodtgørelse i ferieåret skal minimum svare til, hvad lønmodtageren ville modtage ved løn under ferie i henhold til 1. afsnit. Indførelse af ordningen kan således ikke stille lønmodtageren ringere end hidtil.

Løntræk

Virksomheden kan fradrage 4,8% af lønmodtagernes månedsløn for hver afholdt feriedag.

Hvis medarbejderen afholder ferie i timer henvises til bestemmelsen om løntræk i stk. 3.

Elever

Elever har ret til ferie i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter uddannelsen er påbegyndt. Har eleven ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden eleven løn i de resterende dage.

Er uddannelsen begyndt i perioden fra den 2. september til 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.¹

Er uddannelsen begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

¹ Er uddannelsen påbegyndt den 1. september gælder ferielovens almindelige regler

Er uddannelsen begyndt i perioden 1. juli til 31. august har eleven en ret til ferie med løn i 5 dage (1 uge) i det pågældende ferieår.

Stk. 7. Forskudsferie

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent. Ved forskudsferie fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående på krav om løn og feriebetaling.

Lokalaftale om afholdelse af ferie på forskud

Der kan indgås en lokalaftale om at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal indgås i overensstemmelse med Overenskomstens del I, § 10, og Overenskomstens del 2, Protokollat 3.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et 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, medmindre 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.

Virksomhedens ferielukning

Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning kræve særlig godtgørelse udover feriegodtgørelse i henhold til stk. 2.

Arbejdsgiveren skal dog i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie jf. Ferielovens § 10.

Stk. 8. Feriegarantiordning og 3F Feriekasse

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver er enige om, at medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver skal anvende en feriegarantiordning eller 3F Feriekasse i stedet for feriekontosystemet.

Feriegarantiordning

For de medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, der anvender feriegarantiordning, er den mellem DA og LO indgåede Standardaftale om håndtering af feriepenge af den 28. maj 2018 gældende.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter at virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

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.

3F Feriekasse

3F har pr. 1. juni 2022 etableret 3F Feriekasse.

Hvis 3F Feriekasse indfører gebyr for brug af 3F Feriekasse, kan et sådant gebyr for medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver maksimalt udgøre et beløb svarende til det til enhver tid fastsatte gebyr for brug af Feriekonto.

Hvis et medlem af HORESTA Arbejdsgiver ønsker skift mellem de to systemer, kan et sådant skift ske med varsel på 3 måneder til 1. september eller 1. marts overfor 3F Feriekasse. Feriekassen orienterer HORESTA Arbejdsgiver herom.

Virksomheder, der ikke medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, skal indbetale feriemidler til 3F's Feriekasse.

Stk. 9. Udbetaling

Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriepenge via borger.dk, der videresender anmodningen til arbejdsgiveren, eller 3F's Feriekasse. Udbetaling af feriegodtgørelse kan tidligst ske én måned forud for datoen for feriens påbegyndelse.

Der henvises i øvrigt til Ferielovens bestemmelser.

Stk. 10. Uhævede feriemidler

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien skulle have været afholdt, tilfalder Hotel og Restaurationshvervet Ferieboligfond.

Undtaget herfra er dog feriegodtgørelse, som er knyttet til den 5. ferieuge, og feriegodtgørelse som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

HORESTA Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling vedr. medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver.

I tilfælde af betalingsstandsning indestår HORESTA Arbejdsgiver for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse optjent under medlemskabet i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet. I tilfælde af udmeldelse er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen, der er indtjent under og indtil medlemsforholdets ophør.

Stk. 11. Bodsbestemmelser

Ved overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativets bestemmelser kan virksomheden idømmes en bod i henhold til de aftalte bestemmelser herom. Afgørelser om bodsbeløbet fastsættes efter de i protokollat 22 fastsatte mæglingsregler.

I tilfælde af overtrædelse af bestemmelserne i stk. 9 og stk. 10, herunder Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 16 af 12. januar 1993 om indbetaling af feriegodtgørelse til Arbejdsmarkedets Feriefonds feriekontosystem, idømmes en bod svarende til det manglende renteprovenu på 6% af den samlede årlige lønsum.

Bodperiodens længde fastsættes af mæglingsudvalget ud fra en vurdering af sagens konkrete omstændigheder.

Derudover fastsættes en særlig bod for overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativet på 4% af den samlede årlige lønsum, såfremt der ikke er fo-

retaget forskriftsmæssig indbetaling af feriegodtgørelse inden for det pågældende kalenderår, og eller 6% af den årlige lønsum, såfremt der foreligger gentagne eller grovere overtrædelser af feriebestemmelserne.

Protokollat 5 - Søgnehelligdagsordning, specielt for virksomheder beliggende i det tidligere Københavns Amt

Stk. 1. Dækningsområde

For heltidsbeskæftigede, fastansatte udlærte, der er beskæftiget i virksomheder beliggende i det tidligere Københavns Amt, erstatter reglerne i denne paragraf helligdagskompensationen i henhold til § 3.

Forretninger, der har lukket alle søgnehelligdage, er ikke omfattet af ordningen. Det samme gælder køkkenchefer, forudsat de aflønnes med minimum 40% over minimallønnen.

Stk. 2. Opsparing

For beskæftigelse i månederne december - juni opspares en ekstra fridag med fuld personlig løn for hver beskæftiget måned i perioden, maksimalt 7 dage.

Stk. 3 Afspadsering

Fridagene, der skal afspadseres, kan tages i tilslutning til en ordinær fridag eller vinterferie, når de fornødne afløsere kan skaffes, og arbejdsforholdene tillader det. Fridagene kan kun afvikles i vinterhalvåret i perioden 1. oktober - 31. marts.

Stk. 4. Afregningsbeløb

For personale, der er fastansat i perioden 1. december - 30. juni, indsender virksomhederne inden udgangen af maj måned til afspadseringsordningen:

- en minimaldagløn af højeste løntrin plus 30%,
- feriegodtgørelse (12,5%),
- arbejdsgiverens bidrag til den aftalte arbejdsmarkedspension, herunder bidraget til sundhedsordning på 0,15 %, samt de af lovgivningen pålagte bidrag til ATP for hver måneds beskæftigelse for hver ansat (samme beløb for ungarbedjere som for højest lønnede).

Stk. 5. Indsættelse af afløser

Under den ekstra frihed har organisationen pligt til at indsætte afløser og af det indsendte beløb aflønne disse. Lønnen til afløser svarer til de indsendte beløb pr. dag minus afløserens bidrag til ATP.

Stk. 6. Afregningsordning

Arbejdsgiverne bør ved indsendelsen af de ovennævnte beløb til søgnehelligdagsafspadseringsfonden anvende samlelister, der kan rekvireres hos 3F København, Peter Ipsens Allé 27, 2400 København NV, telefon 70 300 999.

Arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder attesterer på et søgnehelligdagskort perioden, der er arbejdet i. Halvdelen af kortet indsendes sammen med beløbet, den anden halvdel beholder medarbejderen. For personale, der fratræder i opsparingsperioden, skal arbejdsgiveren indsende det opsparede beløb senest 14 dage efter fratrædelsen på fondens bankkonto 5321 0832636 - med angivelse af medlemsnummer, navn og måneder.

Stk. 7. Mistede rettigheder

Personale, der forlader branchen, har ingen del i fonden, der ud over kompensationsfriheden til det faste personale, er oprettet for at sikre de aktive medlemmer af forbundet den størst mulige beskæftigelse året rundt. Retten til frihed bevares dog i indtil 2 år, såfremt vedkommende kommer tilbage til erhvervet og genoptager arbejdet inden for det overenskomstdækkede område.

Protokollat 6 - Beregning af løn

Alle ansatte er månedslønnede med undtagelse af reserver, der er timelønnede.

Fuldtidsansatte aflønnes med en månedsløn, hvor timelønnen findes ved at dividere med 160,33.

Deltidsansatte medarbejderes månedsløn udregnes som følger: antal timer pr. uge x timeløn x 4,333.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at lønnen gives som en samlet personlig månedsløn inkl. variable tillæg. Den aftalte faste månedsløn skal mindst svare til, hvad medarbejderen gennemsnitligt ville have oppebåret, såfremt der var aflønnet i henhold til de almindelige bestemmelser i overenskomsten.

Fagtillægget omfatter de gastronomuddannelser, der er godkendt i et EU/EØS-land.

Ved beregning af brancheanciennitetstillæg, medregnes brancherelevant gastronom- og tjenerarbejde i et andet europæisk land (EU/EØS).

Reservetjeneres løn opgøres ved hvert enkelt arrangement særskilt, således at lønnen fremgår for hver enkelt dag på lønsedlen eller bilag hertil. Lønudbetalingen sker hver 14. dag, eller den sidste dato i måneden.

Fastansatte tjenere, der har deltaget ved arrangementer sammen med reservetjenerne, har på forespørgsel krav på en opgørelse over den i den forudgående måned udbetalte reserveløn, udspecificeret på timer og dage.

Protokollat 7 - Organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i Hovedoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingsystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Hovedoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver i forbindelse med fagretlig behandling opfordre til og komme med forslag til tiltag, der understøtter et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Protokollat 8 - Særlige regler for aftaler med udenlandske medarbejdere

Det kan for udenlandske medarbejdere være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejdere under opholdet i Danmark.

Det skal dog være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet. Det vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

Medarbejderen skal, efter indgåelse af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser, derfor have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt en virksomhed indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der mulighed for, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Parterne er enige om, at det er arbejdsgiverens ansvar over for beskæftigede udlændinge, at givne ordrer og instrukser er givet på et - for disse - forståeligt sprog. Det samme gælder ved ansættelses- og afskedigelsesforhold.

Protokollat 9 - Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

Afsnit 1 - Ingen lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

Afsnit 2 - Efterbetaling og godtgørelse

§ 3. En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Afsnit 3 - Medarbejderens beskyttelse i ligelønssager

§ 4. En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5. En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Afsnit 4 - Kønsopdelt lønstatistik

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på

virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra HORESTA Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Afsnit 5 - Fagretlig behandling

§ 7. En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Sager herom kan i sidste instans afgøres i det mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver nedsatte ligelønsnævn.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8. Hvor 3F Privat Service, Hotel og Restauration finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Protokollat 10 - Tillidsrepræsentantbestemmelser

Stk. 1. Betingelser for valg af tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed med 5 medarbejdere og derover kan de organiserede ansatte af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Såfremt de enkelte afdelinger (faggrupper) ønsker at vælge en tillidsrepræsentant, skal der være beskæftiget mindst 5 medarbejdere i denne afdeling.

I virksomheder med mindre end 5 medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom og denne aftale kan kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

Stk. 2. Valgbarhed

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvis sådanne ikke findes i et antal af mindst 10, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget og har kun forhandlingskompetence i forhold til den/de afdelinger (faggrupper), som har udgjort valggrundlaget.

Stk. 3. Valgprocedure

1. Det sikres, at alle organiserede medarbejdere, som danner valggrundlaget, har mulighed for deltagelse i valget².
2. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.
3. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet klubber jf. stk. 4, ophænges i god tid inden valget afholdes et opslag på virksomheden, som skal indeholde dato for indledning af valgproceduren samt oplysning om, hvilken dato valget er afsluttet.
4. Valget foregår ved skriftlig afstemning og kan afholdes på virksomheden, hvor lokale stilles til rådighed. Valget kan efter aftale med arbejdsgiveren foregå i arbejdstiden.
5. Ved afstemningen kan den af 3F Privat Service, Hotel og Restauration udarbejdede og HORESTA Arbejdsgiver godkendte stemmeliste benyttes³.
6. Såfremt der er opstillet mere end 1 kandidat afgøres valget ved simpel flertalsafgørelse.

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen træder i kraft, så snart valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab.

² Der er dog ikke indsigelsesret mod valgets gyldighed såfremt medarbejdere, som er fraværende i længere tid, f.eks. grundet ferie, sygdom eller orlov, ikke har haft mulighed for at deltage i valget.

³ Stemmesedler kan rekvireres ved henvendelse til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdeling.

Godkendelse af tillidsrepræsentant

Den lokale 3F Privat Service, Hotel og Restaurations afdeling tilsendes valglisten/-erne og valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Indsigelse

Arbejdsgiveren har senest 14 dage efter valget er kommet til dennes kendskab, mulighed for at gøre indsigelse mod det foretagne valg til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Fællestillidsrepræsentant

I virksomheder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke forhandle spørgsmål, som vedrører den enkelte afdeling, medmindre den enkelte tillidsrepræsentant har givet tilsagn herom.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Tillidsrepræsentanten bør i forståelse med ledelsen have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger.

Stk. 5. Vederlag

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med $\frac{1}{4}$ pr. kvartal fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang om året.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør;

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte modtage et årligt vederlag på kr. 9.000,00.

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 og derover modtage et årligt vederlag på kr. 16.500,00.

Fællestillidsrepræsentanter opgøres som summen af de repræsenterede.

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af Uddannelses- og Samarbejdsfondens udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et

sådan forløb inden for de første 24 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste 5 år, der ikke allerede har deltaget i et forløb, har – uanset tidsfristen på 24 måneder – fra 1. marts 2023 mulighed for at deltage i et forløb frem til 28. februar 2025.

Stk. 6. Frihed med fuld løn

Fuldtidsansatte tillidsrepræsentanter⁴ har efter eget ønske ret til fornøden frihed med fuld personlig løn til varetagelse af sit tillidshverv i op til:

5 timer pr. måned i virksomheder med op til 20 fastansatte.

7 timer pr. måned i virksomheder med 21 – 50 fastansatte

10 timer pr. måned i virksomheder med over 50 fastansatte.

Arbejdsgiverens har ret til refusion fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

I virksomheder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter, deles ovenstående betalte frihed mellem disse.

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde. Efter aftale med arbejdsgiveren ellers dennes stedfortræder bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskursus og lignende for tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internettet.

Stk. 7. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

⁴ Deltidsansatte tillidsrepræsentanter ydes frihed forholdsmæssigt

På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

En valgt tillidsrepræsentant er ansvarlig og forpligtet til at drage omsorg for, at de fra afdeling eller hovedkontor udsendte spørgeskemaer bliver udfyldt nøjagtigt og tilbagesendt inden for den anførte tidsfrist.

Nyansatte

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at kræve legitimation af ny-ankomne ved deres medlemsbøger eller lign., ligesom tillidsrepræsentanten til enhver tid har ret til at kontrollere, at kontingent er betalt til organisationen.

Når nye kolleger tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

Stk. 8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden - der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektivt overenskomst - inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Stk. 9. Uddannelse

Organisationerne er enige om, at medarbejdere, der vælges som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået tillids- eller arbejdsmiljørepræsentantuddannelse, gennemgår en sådan hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted. Fra virksomheden giver man tilsagn om at medvirke til at den nyvalgte tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant efter aftale får den fornødne tid til at deltage i uddannelsen.

De opgaver, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter forventes at løfte på vegne af såvel kollegaer som ledelse, kræver løbende uddannelse og kvalificering. Parterne er derfor enige om, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter efter aftale kan deltage i såvel faglige kurser som forbundets egne kurser og de kurser, der gennemføres inden for Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU).

Stk. 10. Ophør som tillidsrepræsentant

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

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

En funktionær eller funktionærlignende ansat, som ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Protokollat 11 - Arbejdsmiljørepræsentantbestemmelser

Stk. 1. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 2. Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internettet.

Protokollat 12 - Social dumping

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former og er i den forbindelse enige om, at der senest den 1. juni 2012 etableres en arbejdsgruppe som kan behandle flere emner, herunder:

- At drøfte om der kan indføres kontrolforanstaltninger for at forhindre social dumping og hvordan dette i givet fald skal udmøntes,
- At udarbejde et sæt etiske retningslinjer vedrørende begrebet social dumping,

- At arbejde med at undersøge hvorvidt allerede eksisterende aftaler i overenskomsten i højere grad kan udvides til at modgå social dumping,
- At have en løbende dialog og erfaringsudveksling med henblik på, at overvåge hvorvidt der sker en stigning eller et fald i udviklingen af social dumping,
- At have en koordineret interessevaretagelse overfor andre aktører,
- At drøfte muligheden for at lave fælles oplysningskampagner, herunder fælles analyser og undersøgelser,
- At drøfte konkrete løsningsforslag der kan modvirke social dumping.

Protokollat 13 - Underleverandører/vikarbureauer

a) Underleverandører

For at opretholde gode og ordentlige arbejdspladser i branchen, samt sikre neutrale konkurrencevilkår for løn- og ansættelsesvilkår og for at styrke samarbejdet mellem overenskomstens parter, er parterne enige om at imødegå brugen af sort og illegalt arbejde. Ved anvendelse af underleverandører, er der enighed om, at brug af underleverandør ikke har til hensigt at omgå overenskomsten.

Såfremt en arbejdsgiver anvender underleverandører, der udfører arbejde fysisk på virksomheden, og dette arbejde er omfattet af hovedoverenskomstens faglige gyldighedsområde, skal virksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration udlevere oplysninger om de juridiske kontraktforhold og kontaktoplysninger på underleverandøren, som virksomheden er i besiddelse af. Ved kontaktoplysninger forstås: Firmanavn, adresse og cvr-nummer (P-nummer) eller RUT nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed, med angivelse af, hvilke opgaver, der udføres. Ved udenlandske virksomheder gælder dette både kontaktoplysninger i Dan-

mark og udlandet. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der udfører arbejde fysisk på virksomheden som underleverandør for en HORESTA Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration rette henvendelse til HORESTA Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt. Tilsvarende kan HORESTA Arbejdsgiver rette henvendelse til forbundet.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i HORESTA Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Udlicitering

I forbindelse med udlicitering eller hjemtagelse af rengøring/housekeeping efter en udlicitering, hvor arbejdsplanlægningen har været en helt anden, skal virksomheden:

- orientere 3F om, at virksomheden har i sinde at udlicitere hotelrengøringen
- orientere 3F om, at virksomheden har i sinde på ny at lade hotelrengøringen hjemtage.
- orientere 3F om, at virksomheden har i sinde at overdrage hotelrengøringen fra en leverandør til en anden

Herefter har parterne mulighed for at afholde en drøftelse herom. Ovenstående gælder alene for virksomheder med mere end 4 rengøringsmedarbejdere. 3F orienterer HORESTA Arbejdsgiver om tiltænkte generelle tiltag inden for hotelrengøring, inden disse iværksættes.

Nærværende bestemmelse kan ikke af parterne bodsanktioneres, hverken over for virksomheden, HORESTA Arbejdsgiver eller 3F.

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden iværksætter en undersøgelse af problemstillingen omkring udlicitering/hjemtagning af rengøring.

Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der fastlægger kommissoriet for undersøgelsen.

Forslag til kommissorium, samt godkendelse af dette i HORESTA Arbejdsgiver og 3F skal ske inden 1. oktober 2014.

b) Vikarbureauer

Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutyme, virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom.

Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag, jf. mæglingsreglerne, det vil sige imod vikarbureauet, hvis vikarbureauet er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, og mod virksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for, at overenskomsten er overholdt for vikarerne. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

Rekvirentvirksomheden har ingen oplysningspligt, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, jf. vikarlovens nuværende § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelsen til rekvirentvirksomheden.

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde.

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillids- repræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Protokollat 14 - Natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a. Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b. Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden.

Hypighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejdere.

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Hvem forestår helbreds kontrollen

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

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.

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

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

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

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- at natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

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 bestemmelserne i § 8. Der er udelukkende tale om en beta-

lingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

Protokollat 15 - Uddannelses- og samarbejdsfond

Fonden ledes og administreres af en bestyrelse, bestående af 3 repræsentanter fra hver af overenskomstens parter, i overensstemmelse med oprettet fundats af 27. september 1982 og senest ændret 8. april 1997.

Særligt vedrørende tillidsrepræsentanter

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om, at et godt samarbejde styrker tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter og fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant, hvor en sådan ikke findes
Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, der skal drøfte og vurdere muligheden for at gennemføre projekter med henblik på at tilbyde uddannelses- og samarbejdsprogram for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter på de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt.

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

- tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med kursus, møder m.m.
- kampagner for valg af nye tillidsrepræsentanter, hvor sådanne ikke måtte findes.
- aktiviteter og vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. del 1, § 12, stk. 5.

Protokollat 16 - Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Formålet med Hotel- og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond er at yde økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, for dermed at sikre udvikling af medarbejderes kompetencer samt for at bevare og styrke medarbejderes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal hotel-, restaurations- og turistområdets konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Hotel- og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond er etableret for at yde tilskud til de ansattes deltagelse i kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling forstås i bred betydning og omfatter således både formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen. Dette kan ske i såvel offentligt- som i relevant privat regi og foregå både eksternt og på selve virksomheden.

Der gives ikke tilskud til kurser i udlandet.

2. Virksomhedens bidrag til Kompetenceudviklingsfonden

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 400 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet omregnes procentuelt i opkrævningen fra Pension Danmark. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten.

- c) For alle medarbejdere hvor der indbetales tilskud til kompetenceudviklingsfonden kan der ansøges om tilskud til uddannelse efter nedenstående regler, dette er også gældende selvom Overenskomst del 2 ellers ikke er gældende for det pågældende overenskomstområde.

3. Selvalgt uddannelse

Der gives fri ret til selvalgt uddannelse, hvor der kan opnås tilskud fra kompetenceudviklingsfonden.

Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvalgt uddannelse placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Herudover har medarbejdere, der er blevet opsagt, ret til yderligere 1 uges selvalgt uddannelse. Se Overenskomst Del 1, § 9.

Under samme betingelser har medarbejdere ret til at opspare retten til frihed til uddannelse med støtte fra kompetencefonden i op til to kalenderår. Der kan maksimalt afvikles i alt 6 ugers uddannelse i et kalenderår. De ældste uger bruges først.

Dette gælder ikke hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Medarbejderen udbetales fuld løn i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

I situationer med arbejdsmangel kan bestyrelsen for kompetencefonden afvige fra den fastlagte maksgrænse for kompetenceudvikling og støtte hertil.

Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

Elever beskæftiget på overenskomstdækkede virksomheder som indbetaler til kompetenceudviklingsfonden, har efter 9 måneder anciennitet i samme virksomhed (inkl. evt. skoleophold), ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten kan udgøre et tilskud til faktisk afholdte kursusomkostninger i forbindelse med elevens fritidsuddannelse.

4. Forberedende voksenundervisning, Almen voksenuddannelse, Ordblindeundervisning for voksne, Danskuddannelse for voksne og opkvalificering fra ufaglært til faglært

Ved aftale og enighed mellem virksomheden og medarbejdere, kan der aftales forberedende voksenundervisning⁵, almen voksenuddannelse⁶, danskuddannelse for voksne⁷ og ordblinde undervisning⁸ med længere varighed. Det er en forudsætning, at virksomheden kan opnå støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

Ligeså kan der ved enighed indgås aftale om erhvervsuddannelse for voksne også kaldet EUV forløb, hvor virksomheden kompenseres jf. bilag 1. Medarbejdere der indgår aftale om uddannelsesaftale for erhvervsuddannelse for voksne og hvor virksomheden modtager tilskud fra kompetenceudviklingsfonden, aflønnes ud fra overenskomstens bestemmelser for vokselever.

5. Kompetenceudveksling

Ved aftale og enighed mellem virksomhed og medarbejdere, kan der aftales kompetenceudveksling hvor medarbejderen i maksimalt 5 dage pr. år, kan udstationeres til sidemandsoplæring/undervisning via kompetenceudveksling hos anden virksomhed. Koncerner med forskelligrettet struktur er

⁵ Oversigten over forberedende voksenundervisning kan findes her <https://www.ug.dk/uddannelser/grundskoleundervisning/almenuddannelseforvoksne/forberedende-voksenundervisning-fvu>

⁶ Oversigten over kernefag som kan aftales kan findes her Almen voksenuddannelse (AVU) | UddannelsesGuiden (ug.dk)

⁷ Danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. | UddannelsesGuiden (ug.dk)

⁸ Ordblindeundervisning for voksne | UddannelsesGuiden (ug.dk)

ligestillet, der kan dog ikke aftales kompetenceudveksling som led i konceptudrulning. Virksomheden kompenseres jf. nedenstående satser for kompetenceudveksling i bilag 1.

6. Kompetenceudviklingsfonden tilskud til uddannelse

Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder og efter bestyrelsens beslutning yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter.

Støtten til uddannelse gives indenfor de i §1 beskrevne områder og der kan frit søges kurser og uddannelser indenfor samtlige AMU-uddannelser, Akademi- og diplomforløb, sommelier uddannelse, chocolatieruddannelse, øl sommelieruddannelse, førstehjælp og brandkursus samt den godkendte positivliste som findes på Pensions Danmarks hjemmeside www.pension.dk.

Positivlisten revideres 1 gang årligt af Kompetencefondens bestyrelse.

Tilskudssatser fastsættes af bestyrelsen for fonden. De gældende tilskudssatser fremgår af bilag 1.

7. Ansøgning og udbetaling

Fondens midler søges af virksomheden for medarbejdere som er omfattet af kompetenceudviklingsfonden, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt.9. Ansøgninger fremsendes gennem Pension Danmark og tilskuddet udbetales fra Pension Danmark til virksomhedens NemKonto.

8. Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 2 opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægterne. Jf. § 7 stk. 1 i fondens vedtægter. Parterne repræsenterer ligeligt i fondens bestyrelse.

9. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 2 a) og b). Det

er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 2b.

- b) Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af de generelle regler for fonden. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.
- c) Lokale rammer og planer: Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 6.
- d) Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.
- e) Tildeling: Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræ-

sentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

- f) Administration: Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9, herunder ved eventuel faglig voldgift.

10. Andre overenskomstområder

- a) HORESTA Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 2 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b) Virksomheder, omfattet af overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, uden at være medlem af HORESTA Arbejdsgiver, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

11. Grundbetingelser for ordningen

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Bilag 1.

Følgende satser er gældende ved overenskomstens indgåelse:

- Kurser der udløser VEU-godtgørelse godtgøres med 85 kr. pr. timen
- Akademi- og diplomkurser godtgøres med 155 kr. pr. time
- Forberedende voksenundervisning, almen voksenuddannelse, danskuddannelse for voksne og ordblinde undervisning godtgøres med 85 kr. pr. time
- Private kurser godtgøres med 155 kr. pr. time
- Erhvervsuddannelse for voksne. Virksomheden godtgøres med 1600 kr. pr. skoleuge som supplement til den refusion som virksomheden modtager fra AUB samt 800 kr. pr. praktikuge.
- For akademi- og diplomforløb kan der søges godtgørelse for kursusudgiften med op til 5000 kr. pr. modul svarende til 10 ECTS-point. Samme tilskud kan søges til sommelier-, chocolatier- og øl sommelieruddannelse.
- Ved kompetenceudveksling kompenseres den afgivende virksomhed med 5000 kr. for en uges udveksling og den modtagende virksomhed – såfremt denne er omfattet af Kompetencefonden - med 2500 kr. pr. uge for at forestå kompetenceudvekslingen.

Protokollat 17 - Uddannelsesrepræsentant

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparingspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Protokollat 18 - Seniorordning

- a) Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for den enkelte medarbejder indgå i en seniorordning, **med det formål at reducere arbejdstiden.**
- b) Til finansiering af medarbejderens seniorfridage kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer:
- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.
 - Det særlige løntillæg i hovedoverenskomstens § 3, stk. 9 kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.
 - Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25%, 1 feriefridag svarer til 0,45% af den oppebårne årsløn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.
 - For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.
- c) Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af ovennævnte elementer, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og

vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, at der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniordage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov

Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og virksomheden aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Protokollat 19 - Hotel- og fritidsassistenter

Stk. 1. Arbejdsområde

Denne særlige stillingsbetegnelse omfatter kun medarbejdere, der er faglærte hotel- og fritidsassistenter.

Medarbejderne kan ansættes til arbejde som defineret i Uddannelsesbekendtgørelsen:

Grund- og specielrengøring, klargøring af værelser, møde- og konference-lokaler, m.v., morgenservering, produktion og salg af fastfoodprodukter, servicering af gæster og kunder og almindeligt servicearbejde inden for overnatnings-, bespisnings- og turistvirksomhed.

Stk. 2. Løn- og ansættelsesvilkår

Hotel- og fritidsassistenter er omfattet af de almindelige bestemmelser for medhjælpere, men med en højere minimalløn indeholdende fagtillæg på 10%:

Lønnen udgør pr. 1. marts 2023 kr. 24.116,42 og pr. 1. marts 2024 kr. 24.910,06.

Vedr. reserveløn henvises til reservelønnen for faglærte receptionister, jf. lønбилaget i Overenskomst Del 1.

Protokollat 20 - Aftale om alternative arbejdstidsregler for rengøring/housekeeping

Der etableres i overenskomstperioden, som en forsøgsordning, en aftale om "Alternative arbejdstidsregler for medhjælpere, som udfører rengøring", som virksomheder, omfattet af hoteloverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, der ikke har udliciteret rengøringsaktiviteterne til ekstern leverandør, kan anvende.

Forsøgsordningen evalueres i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023, hvorefter den bortfalder, såfremt den ikke har fungeret i henhold til hensigten.

Virksomheder, som er omfattet af aftalen på det tidspunkt, hvor den evt. bortfalder, kan fortsætte med aftalen i indtil 6 måneder efter aftalens bortfald, hvorefter hovedoverenskomstens almindelige regler finder anvendelse.

Virksomheder, som ønsker at anvende de "alternative arbejdstidsregler for rengøring", skal skriftligt meddele dette til 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver med 3 måneders varsel. Organisationerne skal senest inden 14 dage herefter meddele, om aftalen kan finde anvendelse. Eventuelle indsigelser skal begrundes.

Ønsker virksomheden at anvende aftalen, meddeles det på mail til såvel ok-sekretariatet@3f.dk som horesta@horesta.dk.

De "alternative arbejdstidsregler" kan alene finde anvendelse for medhjælpergruppen, der udfører rengøring og erstatter § 5 i Overenskomst Del 1.

En forudsætning for at kunne anvende aftalen er, at mindst 45% af medarbejderne, omfattet af aftalen, er ansat på fuld tid. En mindre norm kan dog aftales, hvis der med lokalafdelingen kan opnås enighed derom.

§ 1 - Arbejdstidsnorm

Stk. 1. Fuldtidsansatte

Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte er 481 timer over en 13 ugers turnus, svarende til gennemsnitligt 148 timer over 4 uger og gennemsnitligt 160,33 timer om måneden. Der kan lokalt aftales en længere turnusperiode, dog maksimalt 26 uger. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Stk. 2. Deltidsansatte

Den effektive arbejdstid for deltidsansatte aftales med den enkelte medarbejder, og det som minimum garanterede timetal angives på ansættelsesbeviset.

Det fast garanterede timetal skal mindst udgøre 15 timer om ugen, og den effektive arbejdstid planeres over en 4 ugers turnus. Der kan lokalt aftales en længere turnusperiode, dog maksimalt 13 uger. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Der kan ikke udelukkende eller i overvejende grad antages og beskæftiges deltidsansatte på mindstetimetale.

Stk. 3. Deltidsansatte - Weekend

Med henblik på at sikre de faste medarbejdere mere frihed i weekenderne, kan der ansættes "weekendmedarbejdere" til arbejde i tidsrummet fredag kl. 24.00 - søndag kl. 24.00. Det fast garanterede timetal aftales med den enkelte weekendmedarbejder. Weekendmedarbejdere kan påtage sig merarbejde uden for ovennævnte tidsrum som følge af et pludseligt opstået behov herfor.

Stk. 4. Deltidsansatte - Unge under 18 år

Den effektive arbejdstid for unge under 18 år skal mindst udgøre 32,3 timer om måneden, svarende til en effektiv arbejdstid på mindst 30 timer over 4 uger.

Stk. 5. Deltidsansatte - Merarbejde

Såfremt deltidsmedarbejderen tilbydes timer ud over det fast garanterede timetal betales disse timer med fuld personlig timeløn.

§ 2 - Vagtplan

Stk. 1. Vagtplanens indhold

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt medarbejder, som udleveres til medarbejderen.

Stk. 2. Spisepause

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times spisepause, som anføres på vagtplanen, medmindre andet skriftligt aftales lokalt. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Stk. 3. Vagtplanens varsler

Vagtplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten eller medarbejderne. Vagtplanen skal omfatte mindst 4 uger, men kan ændres med 2 ugers varsel - dog med én uges varsel, når tvungne omstændigheder gør det nødvendigt.

§ 3 - Arbejdstidens tilrettelæggelse

Stk. 1. Daglig arbejdstid

Der skal i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives medarbejderen en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer. Bestemmelsen kan ikke fraviges ved vagtbytte.

Den daglige arbejdstid skal mindst udgøre 4 timer, dog for unge under 18 år 2 timer, og kan ikke deles, medmindre andet aftales lokalt. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der mindst ligge 1 vagt pr. uge.

§ 4 - Fridage og friweekender

Stk. 1. 2 fridage pr. uge

Medmindre andet skriftligt aftales lokalt, skal medarbejderen garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Stk. 2. Bortfald af en fridag

Der henvises til Overenskomst Del 1, § 3, stk. 6.

Stk. 3. Friweekender

Medmindre andet skriftligt aftales lokalt på virksomheden, garanteres over 3 måneder 5 friweekender (= frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 + 11 timers hvile), dog placeres minimum 1 pr. måned. Se Overenskomst Del 1, § 10.

Stk. 4. Bortfald af friweekend

Såfremt en friweekend bortfalder, betales en kompensation på 1/22 af den oppebårne månedsløn, samt kompensation i henhold til stk. 2 om mistet fridag.

§ 5 - Merarbejde**Stk. 1. Deltidsansatte - merarbejde**

Såfremt deltidsmedarbejderen tilbydes timer ud over det fast garanterede timetal, betales disse timer i ethvert tilfælde med fuld personlig timeløn op til 148 timer over en 4 ugers turnus. Medarbejderen har ikke pligt til at påtage sig merarbejde

§ 6 - Overarbejde

Stk. 1. Virksomheden har kun pligt til at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Arbejdstid ud over fuldtidsnormen i den på virksomheden aftalte turnusperiode er dog altid at betragte som overarbejde, medmindre det er opstået som følge af vagtbytte.

Stk. 2. Overarbejdstillæg

Der henvises til Overenskomst Del 1, § 3, stk. 6.

§ 7 - Feriefridage

Der henvises til Overenskomst Del 1, § 5, stk. 12.

§ 8 - Opnormering af deltidsmedarbejdere

Stk. 1. Ledige fuldtidsstillinger

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fuldtidsstillinger, skal dette så vidt muligt ske. Ved ledige fuldtidsstillinger/ledige timer tilbydes disse først de deltidsansatte.

Stk. 2. Tilbud om flere timer - konstant flere timer

Såfremt der over en 13 ugers periode konstant forekommer mertimer/overarbejde ud over den normalt aftalte arbejdstid, skal deltidsmedarbejderen fremadrettet tilbydes en kontrakt med et garanteret timetal, som afspejler den gennemsnitlige faktiske arbejdstid i perioden. Medarbejderen skal inden 7 dage efter tilbuddets modtagelse skriftligt meddele, hvorvidt tilbuddet accepteres.

Opgørelse af timerne skal foretages af virksomheden 1 gang i kvartalet, som udgangspunkt 31. marts, 30. juni, 30. oktober og 31. december hvert år, og kan baseres på timerne, angivet på det pågældende kvartals lønsedler, eller på baggrund af turnusperioden.

Stk. 3. Tilbud om fuldtid - 416 timers beskæftigelse

Såfremt den deltidsansatte inkl. merarbejde/overarbejde beskæftiges i 416 timer eller derover, set over en periode på 13 sammenhængende uger, skal medarbejderen fremadrettet tilbydes fuldtidsansættelse. Medarbejderen skal inden 7 dage efter tilbuddets modtagelse skriftligt meddele, hvorvidt tilbuddet accepteres.

Opgørelse af timerne skal foretages af virksomheden 1 gang i kvartalet, som udgangspunkt 31. marts, 30. juni, 30. oktober og 31. december hvert år, og kan baseres på timerne, angivet på det pågældende kvartals lønsedler, eller på baggrund af turnusperioden.

§ 9 - Lønopgørelse ved fratræden

Stk. 1. Fratrædelse

Ved fratræden midt i en turnusperiode gøres medarbejderens præsterede timetal op.

Eventuel difference mellem præsterede og garanterede timer - hvad enten det er i medarbejderens eller virksomhedens favør - søges udlignet i opsigelsesperioden, og vagtplanen søges tilrettet i overensstemmelse hermed. Såfremt det af driftsmæssige årsager ikke er muligt at ændre/indrette vagtplanen med henblik på at udligne timerne, udbetales en eventuel difference til medarbejderen i forhold til det præsterede timetal.

Stk. 2. Opsigelse begrundet i virksomhedens forhold

Såfremt opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold, og timerne ikke er udlignet i opsigelsesperioden jf. stk. 1, betales eventuelle overskydende timer som overarbejde, jf. Overenskomst Del 1, § 3, stk. 6.

Stk. 3. Minimum det garanterede timetal

Der udbetales dog altid som minimum fuld personlig løn, svarende til det i kontrakten garanterede timetal.

Protokollat 21 - Optrapning af særligt løntillæg og fritagelse af fondsbetaling

Optrapning af særligt løntillæg

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har særligt løntillæg eller tilsvarende ordning, eller som har særligt løntillæg eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlige løntillæg efter nedenstående optrapningsordning.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under overenskomstens minimalløns- normallønsatser.

Ved fradrag i lønnen skal der tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særligt løntillæg eller tilsvarende ordning.

Bidraget til det særlige løntillæg i § 3, stk. 9, kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på det særlige løntillæg.

Bidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 20 % af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 40 % af det gældende bidrag.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 60 % af det gældende bidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 80 % af det gældende bidrag.
- Senest 4 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 % af det aktuelle bidrag.

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

Et eventuelt særligt løntillæg eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om særligt løntillæg.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Fritagelse af fondsbidrag

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har været omfattet af en overenskomst med bidragspligt til Uddannelses- og Samarbejdsfond, kan fritages for indbetaling af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden i de første hele 18 måneder regnet fra indmeldelsestidspunktet.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Protokollat 22 - Elektroniske dokumenter

I virksomheder, hvor der benyttes elektroniske dokumenter til medarbejderen, anvendes den elektroniske løsning ikke, hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige.

Protokollat 23 - Mæglingsregler

Stk. 1. Faglig tvist

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Stk. 2. Mæglingsudvalg lokalt

Mæglingsudvalget består af mindst én og maksimalt to repræsentanter fra hver af organisationerne.

Virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, udpeger selv repræsentanter, der ikke må have personlig interesse i forhold til virksomheden.

Mæglingsbegæringen bør have et sådant indhold, at det tydeligt fremgår, hvad sagen drejer sig om. Der henvises til den af organisationerne udarbejdede vejledning. Mæglingsudvalget skal have den berørte sag belyst ved forelæggelse af alle relevante oplysninger og materialer, herunder ansættelsesbeviser, vagtplaner og lønsedler.

Stk. 3. Tidsfrister

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling inden for en frist af 15 hverdage efter modtagelsen af begæringen. Ved bortvisningssager skal mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt, dog inden for en frist på 5 hverdage.

Det samme er gældende, hvis det er virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således, at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Stk. 4. Organisationsforhandling centralt

Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til behandling mellem forbundet og HORESTA Arbejdsgiver. Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

Er virksomheden ikke medlem af HORESTA Arbejdsgiver, skal der afholdes organisationsmøde med forbundet, hvis en af parterne fremsætter ønske herom, hvorefter de i stk. 3 nævnte frister er gældende.

Stk. 5. Arbejdsret og voldgift

Opnås der ikke enighed, afgøres sagen i arbejdsretten eller ved voldgift i henhold til Lov om Arbejdsret og Voldgift.

Sager vedrørende usaglig opsigelse afgøres normalt i Afskedigelsesnævnet mellem DA og FH.

Sager om usaglig opsigelse i virksomheder, der ikke er medlem HORESTA Arbejdsgiver, behandles ligeledes af nævnet, og fremsætter en af parterne ønske herom, kan nævnet også behandle bortvisninger.

Protokollat 24 - Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne 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 parternes overenskomst.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i parternes overenskomst ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at overenskomsten såvel Hovedoverenskomsten som Elevoverenskomsten 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 implementeringssaf-tale ikke er foretaget nogen fortolkning af parternes overenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (direktivets 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 parternes overenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af parternes overenskomst 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 på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

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

”Tidsplan for arbejdet”

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

”Referencetimer og referencedage”

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

”Arbejdsmonster”

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (direktivets 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 (direktivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

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

	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: brugervirkosomhedernes 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.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer		
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 arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale	Individuelt	1 måned

	om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
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 arbejdsgivers side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (direktivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved en henvisning til den kommende implementeringslov i overenskomstens § 2, stk. 1.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (direktivets artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved en henvisning til den kommende implementeringslov i overenskomstens § 2, stk. 1.

§ 7 Beskyttelse og bevisbyrde (direktivets artikel 15-17)

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 reglerne i parternes overenskomst og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 8 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (direktivets 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 arbejdsgive-

ren 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 udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 9 Sanktioner (direktivets 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.

§ 10 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 arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

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

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

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om

forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

PROTOKOLLATER VEDR. TJENERE

Protokollat A - Fælles kasse og fælles beholdning

Stk. 1. Fælles kasse

Serveringspersonalet kan frit bestemme, med ledelsens godkendelse, hvorvidt der arbejdes i fælles kasse med fælles beholdning.

Arbejdsgiveren kan ikke arbejde i fælles kasse og omsætning med serveringspersonalet.

Tjenere med administrative opgaver, som falder uden for serveringspersonalets arbejdsområde, kan arbejde i fælles omsætning med serveringspersonalet, dog kan timerne til det administrative arbejde ikke aflønnes af omsætningen.

Ligelig fordeling

Såfremt der arbejdes i fælles kasse med fælles regnskab (trunk), skal fortjeningen deles ligeligt mellem de i arbejdet deltagende medarbejdere i forhold til præsterede timer.

Egen nøgle/eget regnskab

Såfremt serveringspersonalet eller enkelte heraf ikke ønsker at arbejde i fælles regnskab, skal medarbejderen have sin egen nøgle til sit nummer på kasseapparatet og skal aflægge sit eget regnskab.

Stk. 2. Egen beholdning

Hvor der arbejdes med egen beholdning, skal opgørelse ske dagligt, og serveringspersonalet har krav på at overvære og kontrollere opmålingen af beholdningen ved arbejdstidens ophør, begyndelse og vagtskifte. Serveringspersonalet har ansvaret for beholdningen, dog hæfter virksomheden, såfremt beholdningen ikke er betryggende aflåst.

Stk. 3. Fælles regnskab

Arbejdsgiveren er indforstået med, at det er forbudt organiseret serveringspersonale at arbejde i fælles regnskab med uorganiseret, uanset serveringspersonalet selv måtte aftale dette.

Serveringspersonalet kan dog aftale at dele den samlede omsætning ligeligt.

Enhver af serveringspersonalet har ret til at forlange en nøgle til sit nummer på kasseapparatet.

Protokollat B - Fælles regler - fastansatte og reserver

Stk. 1. Ikke betalende gæster

Såfremt gæster ikke kan eller vil betale de af serveringspersonalet for det pågældende selskab serverede varer, erstatter forretningen det således manglende beløb efter specificeret regning, dog under forudsætning af, at den manglende betaling fastslås over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, inden gæsten har forladt forretningen.

Stk. 2. Hæftelse for tab

Såfremt det er serveringspersonalet pålagt at kræve betaling samtidig med serveringen hæfter dette selv for tab. Hvor arbejdsgiveren forud skriftligt har billiget, at der gives kredit, er kreditten arbejdsgiverens. Hvor en regning tages til inkassation, er arbejdsgiveren pligtig at udbetale serveringsafgiften med 13,1% à conto.

"Betaling samtidig med servering" dækker såvel tilfælde, hvor betaling kræves i umiddelbar forbindelse med servering som tilfælde, hvor betaling kræves, når den samlede servering er afsluttet.

Stk. 3. Arbejde efter kl. 20.00

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 20.00 eller derefter, regnes den tarifmæssige betaling fra kl. 20.00.

Stk. 4. Selskabslokaler

I selskabslokaler, hvor der på grund af arbejdets skiftende art ikke kan udarbejdes vagtplan, føres liste over arbejdstiden for hver enkelt tjener.

Stk. 5. Uniform

Serveringspersonalet anskaffer og vedligeholder selv sort/blå uniform med slips eller sløjfe samt sorte sko, samt hvid tropejakke (steward), hvor dette anvendes i virksomheden.

Reserver, der møder ureglementeret påklædt i henhold til denne bestemmelse, kan hjemsendes uden løn.

Protokollat C - Serveringspersonalets faglige område - fastansatte og reserver

Stk. 1. Arbejdets omfang

Det påhviler serveringspersonalet at opdække, vedligeholde og afdække deres stillinger. I øvrigt henvises for så vidt angår arbejdets omfang til den til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelse for tjenerne.

Stk. 2. Opdækning og afrydning

Ved opdækning før og afrydning efter spisningen, påhviler det virksomheden at sørge for, at bukke, plader, borde og stole forefindes i rengjort stand på et let tilgængeligt sted i umiddelbar nærhed af og på samme etage, som serveringen finder sted. Flytning af møbler og musikinstrumenter er serveringspersonalet uvedkommende.

Stk. 3. Vagttjeneste

For opstilling af borde og stole til møder eller vagttjeneste i selskabslokaler betales kr. 57,14 pr. påbegyndt time. Tillægget betales ikke, hvis arbejdet er forbundet med omsætning og dermed provision. Ved vagttjeneste forstås, at medarbejderen passer selskabslokalet, når det anvendes til formål, der ikke er forbundet med omsætning.

Stk. 4. Glasopvask

Det er forbudt serveringspersonalet at vaske glas. Dog kan serveringspersonalet betjene glasopvaskemaskiner, der står i serveringslokalet.

Stk. 5. Kaffebrygning

Det er tilladt serveringspersonalet at betjene og påfylde kaffemaskiner, som står i restauranten eller lignende, eller i tjenernes buffetområde. Egentlig kaffebrygning og egentlig rengøring af kaffemaskiner er serveringspersonalet uvedkommende.

Stk. 6. Tjenere og receptionistarbejde

I hoteller, hvor der ikke er portierer eller andet personale til modtagelse af gæsterne, skal der tillægges det serveringspersonale, der anviser værelser m.v., 5% af værelsesprisen for dette arbejde. Registrering skal ske samme dag, og afregning for dette arbejde skal ske ved første ordinære udbetaling.

Stk. 7. Buffet

Hvor der ikke arbejdes med buffister, skal buffetdisken forefindes i serveringspersonalets sædvanlige arbejdsområde. Opfyldning af drikkevarer påhviler virksomheden. Leverancer fra køkkenet skal foregå på samme etage. Virksomheden har ansvar for beholdningen.

Stk. 8. Interimistisk buffet

I større virksomheder, hvor der er urimelig stor afstand mellem buffet og stiling, er virksomheden pligtig at oprette interimistisk buffet for de gængse kolde drikkevarer. Såfremt en tjener benyttes til at hente og bringe varer over urimelig stor afstand mellem vareudlevering og serveringssted, skal vedkommende aflønnes af virksomheden med garantiløn, uden modregning i omsætningen.

Stk. 9. Avanceret teknik

Under henvisning til en naturlig udvikling i faget, bør det sikres, at der ikke indføres avancerede, tekniske maskinelle hjælpemidler, inden det har været forhandlet mellem organisationerne, eventuelt lokalt. Ved forhandlingerne bør der ligeledes tages stilling til kompensation.

Stk. 10. Friluftsforetninger

I friluftsforetninger, hvor stillingen er afdækket under regnvejrr, påhviler bordenes aftørring så vidt muligt virksomheden. Medarbejderne er forpligtet til - uden andet vederlag end kosten - at møde dagen før åbningen til instruktion og ved stillingens istandgørelse.

Protokollat D - Rutinemåltider

Definition af rutinemåltider vedrørende selskabsservering i virksomheder, hvor de fastansatte tjenere er provisionslønnede

Ved rutinemåltider forstås almindelige rutinemæssige spisninger, som ikke er led i familie-, firmafester eller andre festligheder. Måltiderne kan eksempelvis være et led i følgende:

- a) Mødevirksomhed
- b) Generalforsamlinger
- c) Kursusvirksomhed
- d) Busrejser

Måltidet kan eksempelvis sammensættes og bestå af følgende:

1. Sild, varm ret, ost/kaffe: Silden stilles på bordet, den varme ret stilles på bordet i skåle, evt. bydes kød/fisk rundt, mens garniture cirkulerer blandt gæsterne i skåle.
2. Let forret, stegeret, kage/kaffe: Let forret kan placeres på kuverterne, stegerettens kød- eller fiskedel kan bydes rundt, mens garniture cirkulerer blandt gæsterne i skåle.
3. Gule ærter, dessert, kaffe: De gule ærter kan serveres fra terrin, der stilles på bordet, eller i tallerken fra køkkenet.
4. Kold anretning på fad sat på bordet: Den kolde anretning placeres på bordet. Evt. varmt kan placeres på specielle borde eller buffet. Inden måltidets start, skal der dækkes fuldt op til mad, kaffe og drikkevarer.

Protokollat E - Tjener aflønning i dagforretninger

Stk. 1. Definition

Dagforretninger defineres som virksomheder med en begrænset åbningstid på samtlige hverdage (mandag - fredag) mellem kl. 10.00 og kl. 17.00. Den ugentlige arbejdstid er 25 timer.

Stk. 2. Overtid

Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 5 timer, er det at betragte som overtid. Overtid kan ikke modregnes i provisionen. Overtid aflønnes med 50% de første 2 timer og derefter med 100%.

Stk. 3. Aflønning

Der aflønnes med 13,1 % af den præsterede omsætning inkl. merværdiafgift og serveringsafgift, dog med en garanteret timeløn pr. 1. marts 2023 kr. 165,65 og pr. 1. marts 2024 kr. 171,40.

Såfremt man overgår til minimalløn, udgør minimallønnen pr. 1. marts 2023 kr. 158,60 og pr. 1. marts 2024 kr. 163,10.

Stk. 4. Procedure

Dersom parterne i en virksomhed ønsker at tiltræde ordningen vedrørende dagforretninger, skal parterne på forhånd kontakte deres respektive organisationer, som vil orientere om ordningens betydning.

Stk. 5. Morgen- og frokostservering

Hotelvirksomheder kan ansætte serveringspersonale til morgenmadsservering med højst 74 timer på en 4 ugers turnus. Disse medarbejdere kan endvidere forestå frokostservering, såfremt dette foregår på samme vagt i direkte forlængelse af morgenmadsserveringen.

Serveringspersonale, beskæftiget i henhold til denne bestemmelse, kan udføre merarbejde i henhold til bestemmelsen i § 6, stk. 4.

Protokollat F - Procedure for overgang til fast minimalløn for tjenere

Fast minimalløn

Det kan på den enkelte virksomhed mellem arbejdsgiveren og et flertal af de fastansatte tjenere aftales, at der i stedet for provisionsløn aflønnes med en fast månedlig minimalløn, der fremgår af lønbilaget i Overenskomst Del 1.

Dersom parterne i en virksomhed ønsker at tiltræde minimallønsordningen, skal der gives meddelelse til de respektive organisationer med henblik på at medvirke i forhold til proceduren nedenfor.

Overgangsordning

Overgang til minimallønssystemet skal varsles 3 måneder før ikrafttræden. I de første 6 måneder med minimallønssystemet sikres den enkelte mod lønnedgang således, at den samlede indtægt pr. time mindst svarer til indtægten, som den ville have været under provisionslønsystemet, opgjort måned for måned.

I de 6 måneder skal arbejdsgiveren og medarbejderne udfylde de af organisationerne udarbejdede skemaer, som danner grundlag for forhandling og fastsættelse af den enkelte tjeners personlige løn.

Den fremtidige personlige løn skal mindst svare til gennemsnittet af de sidste 6 måneders løn.

Lokal enighed

Såfremt der på virksomheden kan opnås enighed om lønnens størrelse samt ikrafttrædelsestidspunktet, ses bort fra overgangsproceduren i stk. 2. 3F Privat Service, Hotel og Restauration har ret til et orienteringsmøde med medarbejderne om fastlønsaftalens betydning, efter forudgående aftale med virksomheden.

Kan der med enkelte tjenere ikke opnås enighed, henvises til overgangsordningen ovenfor, hvor der så gås 6 måneder tilbage som grundlag for forhandling og fastsættelse af den pågældendes løn.

Nyåbnede forretninger

I nyåbnede forretninger skal de tjenere, der tiltræder arbejdet ved åbningen, ansættes på grundlag af hovedprincippet om provisionsløns.

Der er herefter mulighed for at overgå til fast minimalløn, jf. overgangsproceduren ovenfor, herunder aftale tidspunktet efter åbningen for ikrafttrædelse.

Sæsonforretninger

Såfremt en sæsonforretning, i stedet for provisionslønsystemet, ønsker at tiltræde ordningen om aflønning af serveringspersonalet med minimalløn, er der enighed om at anvende nedenstående regler:

Virksomheden skal senest 3 måneder før sæsonstart, forud for det år, hvor man ønsker at overgå til minimallønssystemet, tilmelde sig ordningen. I sæsonen, det år tilmelding sker, foretages en opgørelse, svarende til ordningen vedrørende overgangsordning.

Opsigelse

Opsigelse af fastlønsaftalen kan af virksomheden ske skriftligt med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, medmindre der lokalt på virksomheden med tillidsrepræsentanten opnås aftale om et kortere varsel.

Protokollat G - Særaftale om reservetjenere på provision

Dersom parterne i en virksomhed ønsker at tiltræde ordningen vedrørende alternativ provisionsaflønning, skal parterne på forhånd kontakte deres respektive organisationer, som vil orientere om ordningens betydning.

Stk. 1. Løn

Nærværende aftale gælder for alt tjenerarbejde. Udgangspunktet for al afregning af tjenerarbejde er pr. time pr. 1. marts 2023 kr. 183,50 og pr. 1. marts 2024 kr. 189,25 samt andel i eventuelt overskud i forhold til 13,1% af den samlede omsætning for det pågældende arbejde/selskab.

Herefter er enhver form for specielle afregninger for specielle arrangementer samt alle former for kuvertbegrænsninger bortfaldet.

Minimum antal timer er 4 timer før kl. 16.00 og 5 timer efter kl. 16.00.

Stk. 2. Anvisning

Det er op til virksomheden at afgøre, hvor mange tjenere der indkaldes til de enkelte arrangementer - men i alles interesse bør antal tjenere stå i rimeligt forhold til arbejdets art og omfang.

Al anvisning af reserver foregår gennem det stedlige offentlige jobcenter. Er jobcentret - med nærmeste omegn - udtømt for organiserede reserver, kan der indkaldes uorganiserede reserver, enten gennem jobcentret eller ved virksomhedens egen foranstaltning.

Vilkårene for uorganiserede reservers afregning er overenskomsten. De uorganiserede vil dog - under normale omstændigheder - ikke:

- få tildelt overkuverter eller
- deltage i efterservering.

Stk. 3. Fastansatte og reserver

Ved de enkelte arrangementer skelnes der ikke mellem faste folk og reserver, og ved stillingstildeling skal der etableres en passende ordning, så fjerntest liggende stillinger besættes på skift. Virksomhedens elever optræder på lige fod med de udlærte og afregnes ligeså. Elevens andel tilfalder de faste folk.

Stk. 4. Deling af betjeningsafgiften

Virksomheden udfærdiger et regnskab for selve arrangementet.

- a) Fakturabeløb
- b) ÷ Blomster
- c) Beregningsgrundlag for 13,1%
- d) 13,1% betjeningsandel
- e) ÷ Samtlige arbejdstimer med sats, jf. stk. 1, herunder eventuelle timer til pålægning af duge, opdækning m.v. samt til efterservering (bar og afrydning)
- f) Rest til fordeling efter den enkelte tjeners antal betjente kuverter.

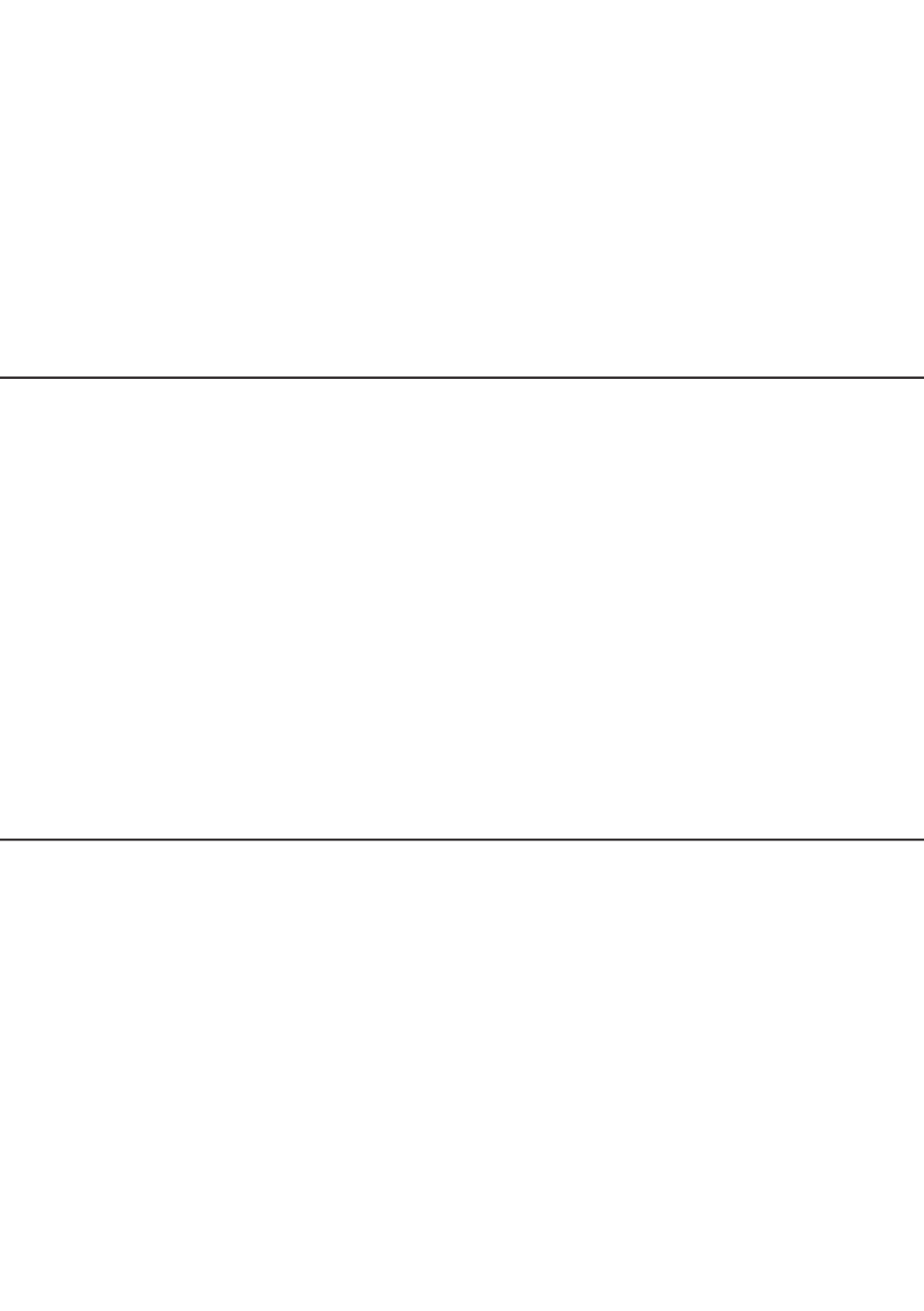
Ønskes andre fradrag end blomster, skal dette forhandles lokalt.

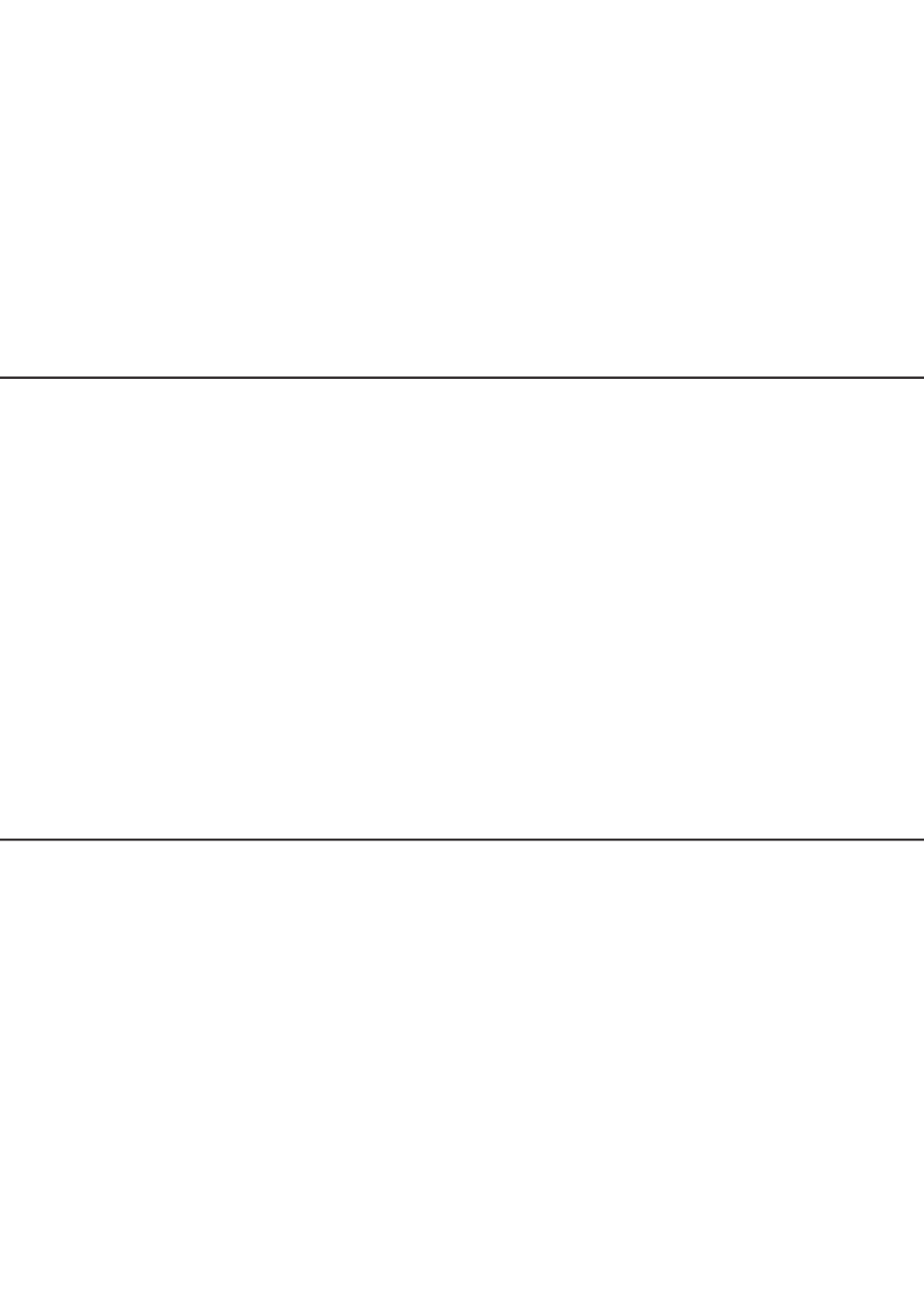
Eventuelt betjeningsmæssigt overskud (beregnet timeløn, jf. stk. 1, i forhold til 13,1%) fordeles ligeligt mellem de tjenere, som deltager i efterserveringen (i bar såvel som på gulvet).

Stk. 5. Efterservering

Efterservering går så vidt muligt på skift, dog kan der naturligvis byttes. Det er op til virksomheden hvilke tjenere, der skal betjene baren.

Eventuelle vareunderskud dækkes af den enkelte bars mandskab.







Privat Service,
Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Kampmannsgade 4
1790 København V

Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk

www.3f.dk

Varenr. 3550-6

2023

2025

H^ØRESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80
horesta@horesta.dk

www.horesta.dk