

Hovedoverenskomsten

mellem

HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service

Satsregulering pr. 1. marts 2020, pr. 1. marts 2021 og 1. marts 2022

LØNBILAG FOR FASTLØNNET SERVERINGSPERSONALE

Minimallønnen reguleres med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2020, med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2021 og 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2022.

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	kr. 24.773,04	kr. 25.173,87	kr. 25.574,70
Pr. time	kr. 154,51	kr. 157,01	kr. 159,51

Tillæg til fastansatte tjenere:

Tillæg pr. time for arbejde på forskudt tid

	1. marts 2020		1. marts 2021		1. marts 2022	
	<u>Voksne</u>	<u>Under 18 år</u>	<u>Voksne</u>	<u>Under 18 år</u>	<u>Voksne</u>	<u>Under 18 år</u>
Hverdage kl. 18.00 – 24.00	Kr. 19,26	Kr. 13,84	Kr. 19,57	Kr. 14,06	Kr. 19,88	Kr. 14,28
Lørdage kl. 14.00 – 24.00	Kr. 19,26	Kr. 13,84	Kr. 19,57	Kr. 14,06	Kr. 19,88	Kr. 14,28
Søndage kl. 06.00 – 24.00	Kr. 26,31	Kr. 21,86	Kr. 26,73	Kr. 22,21	Kr. 27,16	Kr. 22,57

Nattillæg til fastansatte tjenere

Der udbetales nattillæg ved arbejde mellem kl. 24.00 og 06.00, der udgør 40% af minimallønnen.

Anciennitetstillæg til fastansatte tjenere

Tillægget udbetales månedsvis med samme beløb til fuldtids- og deltidsansatte medarbejdere
Tillægget kan modregnes i det personlige tillæg.

For tjenere beregnes tillægget ud fra faganciennitet i branchen.

Tillægget udgør pr. måned:

3. og 4. brancheår	kr. 365,30
5. og 6. brancheår	kr. 415,50
7. og 8. brancheår	kr. 547,86
9. og 10. brancheår	kr. 719,00
11. til 14. brancheår	kr. 833,11
15. til 20. brancheår	kr. 938,07
21. brancheår og derefter	kr.1.071,58

Helligdagstillæg til fastansatte tjenere

Ved arbejde på helligdage, og 24. december efter kl. 15, betales medarbejderen et tillæg på 150%. Tillægget kan afspadsreses eller udbetales.

Særlig løntillæg til fastansatte medarbejdere og reserver, jf. overenskomstens del 1, § 3, stk. 9.

Det særlige løntillæg udgør pr. 1. marts 2020 4,85%, pr. 1. marts 2021 5,85% og pr. 1. marts 2022 6,85% af den ferieberettigede løn.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale, aftale en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.

Barns sygdom/hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden ydes frihed med fuld løn, dog max kr. 128,50 pr. time, pr. 1. marts 2021 kr. 131,00 og pr. 1. marts 2022 kr. 133,50. Ved medarbejderens hospitalsindlæggelse, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet, med et barn under 14 år i højst en uge pr. år.

Aflønning af tjenerreserver på fast løn:

Til reserver betales rejse- og ventepenge til og fra reservens privatadresse. Ved samlet transport ud over 15 km. betales rejsegodtgørelse efter dokumentation for den samlede transportvej, samt kr. 50,00 pr. påbegyndt time for rejse- og ventetid, der falder ud over arbejdstiden, dog maksimalt 3 timer.

Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn.

Minimallønnen udgør	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Indtil 4 timer	kr. 687,00	kr. 697,00	kr. 707,00
Indtil 5 timer	kr. 858,75	kr. 871,25	kr. 883,75
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 171,75	kr. 174,25	kr. 176,75
9. og 10. time	kr. 257,63	kr. 261,38	kr. 265,13
11. time og derefter	kr. 343,50	kr. 348,50	kr. 353,50

For arbejde på søndage betales pr. 1 marts 2020 et tillæg på kr. 26,31, pr. 1. marts 2021 betales et tillæg på 26,73 og pr. 1. marts 2022 på kr. 27,16 pr. time. Ellers betales reserver ikke tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

OPKVALIFICERINGSAFTALE FOR TJENERE

Med det formål at fremme kompetencer via uddannelse og dermed øge serviceniveauet i branchen, forpligter parterne sig til målrettet at arbejde for at øge antallet af faglærte tjenere i branchen. Derfor har branchen indgået nedenstående opkvalificeringsaftale.

Aftalen finder anvendelse i helårsvirksomheder eller virksomheder, der har åbent i størstedelen af året.

§ 1. OVERGANG TIL OPKVALIFICERINGSAFTALEN

Stk. 1. Overgang

Virksomheden kan med 3 måneders varsel over for tjenerne - og med skriftlig meddelelse til HORESTA Arbejdsgiver - overgå til opkvalificeringsaftalen, idet overgang skal ske tilsvarende det lønsystem (fast løn eller provisionsløns), som i forvejen benyttes på virksomheden. Ud over den i opkvalificeringsaftalen fastsatte garantiløn finder overenskomstens øvrige bestemmelser anvendelse.

De på virksomheden ansatte tjenere - såvel fastansatte som reserver - er sikret mod lønnedgang ved overgang til det særlige lønsystem.

Ved overgang til opkvalificeringsaftalen skal lønregulering af de faglærte tjenere ske uden modregning i den personlige løn.

Der kan ikke udelukkende ansættes tjenere på det laveste løntrin.

Nyåbnede virksomheder kan rette henvendelse til organisationerne med henblik på at aftale lønsystemet for tjenerne.

Stk. 2. Opkvalificering

Der skal være tale om en reel belønning af tjeneren, når denne øger sine kompetencer. Virksomheden forpligter sig til at tilrettelægge uddannelsesplaner for ufaglærte tjenere, både dem med lang og dem med kort erfaring.

Uddannelsesplaner kan lægges i henhold til EUV1 eller mere formelle voksenlæreforløb med det formål, at tjeneren kan opnå faglært status.

Såfremt der for den fastansatte tjener planlægges et EUV1-forløb, har tjeneren ret til et beløb svarende til løntrin 2 under skoleophold i maksimalt 20 uger, tillagt tiden, der bruges på kompetenceafklaring. Dette forudsætter, at tjeneren er berettiget til AUB-godtgørelse. Arbejdsgiver kan desuden på vegne af tjeneren søge branchens Kompetenceudviklingsfond om tilskud til differencen mellem AUB-godtgørelsen og løntrin 2, af de i Kompetenceudviklingsfonden til formålet afsatte midler.

Stk. 3. Kompetenceafklaring

Skolen foretager - eventuelt i samarbejde med virksomheden - kompetenceafklaring, og på den baggrund fastlægges antallet af skoleuger, som - under hensyn til virksomhedens drift - planlægges med det formål, at den ansatte hurtigst muligt opnår faglært status.

Stk. 4. Uddannelsesplaner

Der skal på virksomheden udarbejdes uddannelsesplaner for ufaglærte tjenere over 25 år, med 2 års brancheanciennitet, heraf 9 måneder i virksomheden, og som ønsker at benytte sig af retten til at blive faglært.

1 års brancheanciennitet svarer for reservetjenere til 216 arbejdsdage som tjener i branchen.

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver kan med fordel involveres i dette arbejde.

§ 2 LØNSATSER

Stk.1. Fastansatte

Tjenere med under 1 års brancheerfaring indplaceres på trin 1, ufaglærte på løntrin 2 og faglærte på løntrin 3.

Minimallønnen pr. måned udgør:

	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Trin 1	kr. 22.197,69 (138,45)	kr. 22.598,52 (140,95)	kr. 22.999,35 (143,45)
Trin 2	kr. 24.773,04 (154,51)	kr. 25.173,87 (157,01)	kr. 25.574,70 (159,51)
Trin 3	kr. 25.724,95 (160,45)	kr. 26.125,78 (162,95)	kr. 26.526,61 (165,45)

Fastansatte tjenere på løntrin 2 og løntrin 3 kan aldrig aflønnes lavere end reservetjenere. Afregning opgøres i hvert enkelt tilfælde, og kan ikke modregnes i den personlige løn.

Stk. 2. Reserver

Reserver med under 1 års brancheerfaring indplaceres på trin 1, og øvrige på trin 2.

Lønnen pr. time udgør:

	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Løntrin 1	kr. 158,45	kr. 160,95	kr. 163,45
Løntrin 2	kr. 173,45	kr. 175,95	kr. 178,45

Der aflønnes med 4 timer før kl. 16.00, 5 timer efter kl. 16.00 og principperne for yderligere betaling efter 8. time (+50%) og igen efter 11 time (+100%) følges.

§ 3. OPSIGELSE

Nærværende aftale kan skriftligt opsiges af virksomheden, et flertal af tjenerne, tillidsrepræsentanten eller Forbundet, med 3 måneders varsel til overenskomstens udløb, første gang pr. 1. marts 2023.

Såfremt aftalen opsiges falder virksomheden tilbage på det lønsystem, som var gældende inden overgangen til opkvalificeringsaftalen.

Såfremt aftalen opsiges af virksomheden gøres uddannelsesplaner, der rækker ud over opsigelsesperioden, færdige i henhold til den oprindelige aftale.

Opdateret 02.06.22