

OVERENSKOMST

Overenskomst

mellem

Bone's Restauranter A/S

og

**3F Privat Service,
Hotel og Restauration**

2024-2025



Overenskomst for Bones Restauranter A/S

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Fagligt område	5
§ 2. Ansættelsesvilkår	5
Stk. 1. Ansættelseskontrakt	5
Stk. 2. Ansættelsesformer	5
Stk. 3. Anciennitet	5
Stk. 4. Fortrinsret	6
§ 3. Løn og tillæg	6
Stk. 1. Minimalløn	6
Stk. 2. Lønforhandling	7
Stk. 3. Overarbejdstillæg	8
Stk. 4. Mistet friweekend	8
Stk. 5. Kost og drikkevarer	8
Stk. 6. Bad og garderobe	8
§ 4. Pension og sundhedsordning	9
Stk. 1. Pension	9
Stk. 2. Sundhedsordning	9
Stk. 3. Seniorordning	9
Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	9
§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan	10
Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte	10
Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte	10
Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte	10
Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte for unge under 18 år	11
Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidsansatte	11
Stk. 6. Vagtplan	12
Stk. 7. Spisepauser	13
Stk. 8. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid	13
Stk. 9. Hviletid	13
Stk. 10. Frihed ved dødsfald og begravelse	13

Stk. 11. Børneomsorgsdage	13
§ 6. Reserver	14
§ 7. Sygdom	14
Stk. 1. Løn under sygdom.....	14
Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg	14
§ 8. Barsels-, fædre- og forældreorlov	15
Stk. 1. Ret til orlov med løn.....	15
Stk. 2. Løn under orloven	17
Stk. 3. Barselsfond	17
Stk. 4. Pension og Barsel	17
§ 9. Opsigelse	18
Stk. 1. Opsigelsesvarsler	18
Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse	19
§ 10. Lokalaftaler	19
Stk. 1. Definition	19
Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten.....	20
Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne.....	20
Stk. 4. Opsigelse	20
§ 11. Tillidsrepræsentantbestemmelser	20
Stk. 1. Opgaver	20
Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant.....	21
Stk. 3. Beskyttelse	22
Stk. 4. Fornøden frihed	22
Stk. 5. Vederlag	23
Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten	23
§ 12. Øvrige aftaler	23
Stk. 1. Ferie	23
Stk. 2. Fondsbestemmelser.....	23
Stk. 3. Kontingenttræksaftale	24
§ 13. Overenskomstens varighed og opsigelse	26

§ 1. Fagligt område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, som udfører arbejde inden for det faglige arbejdsområde, der dækkes af overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Overenskomst for Bones Restauranter A/S er udarbejdet til en kæde af restauranter, som servicerer gæster med såvel take away som traditionel casual dining-restaurantbesøg

Overenskomsten omfatter følgende faggrupper:

- a) Faglærte kokke og tjenere
- b) Værter og Servicemedarbejdere (ufaglærte der deltager i fagfleks)
- c) Ungarbejdere under 18 år (medhjælper)

§ 2. Ansættelsesvilkår

Stk. 1. Ansættelseskontrakt

Medarbejderen har krav på en ansættelseskontrakt i henhold til gældende lovgivning¹. Der anvendes en af parterne godkendte elektronisk skabelon til ansættelsesbevis, der ligeledes underskrives digitalt.

Stk. 2. Ansættelsesformer

Overenskomsten omfatter fastansatte medarbejdere.

Der er mulighed for fastansættelse for en tidsbegrænset periode, som angives på ansættelsesbeviset.

Stk. 3. Anciennitet

Optjent anciennitet bevares ved genansættelse i virksomheden inden for 8 måneder.

¹ Se Overenskomst Del 2, protokollat 24 om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 og Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk. 4. Fortrinsret

Faglærte eller medarbejdere med minimum 3 års relevant erfaring har fortrinsret til ledige stillinger inden for faggruppen. Virksomheden skal så vidt muligt informere 3F's lokalafdeling om ledige faste stillinger.

§ 3. Løn og tillæg

Stk. 1. Minimalløn

Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

På baggrund af virksomhedens struktur med primært unge studerende, er det aftalt, at de ansattes løn udbetales månedligt den sidste hverdag i hver måned. Lønnen opgøres på baggrund af præsterede timer. Den ansattes garantitimetalt aftalt over 8 uger skal iagttages, medmindre der er afvigelser som ferie og ønsket selvbetalt frihed. Den månedlige udbetaling indeholder afregning af præsterede timer fra den 20. til den 19. i udbetalingsmåneden.

Faglærte kokke og tjenere

1. marts 2024 kr. 168,67 pr. time

Værter og servicemedarbejdere (ufaglærte der deltager i fagfleks)

1. marts 2024 kr. 155,68 pr. time

Ungarbejdere under 18 år (medhjælper)

1. marts 2024 kr. 84,91 pr. time

Værter og servicemedarbejdere uden erfaring inden for hotel- og restaurationsbranchen kan i de første 4 måneders ansættelse aflønnes med timeløn 4 kr. mindre end lønnen ovenfor.

Bones-tillæg:

Timelønnen tillægges Bones-tillæg på 15%.

Bones tillæg indeholder kompensation for:

- Særligt løntillæg på 8,85% (evt. kommende stigning på særligt løntillæg medfører tilsvarende stigning på Bones-tillægget)
- Feriefridage (svarende til 5 stk. – hvis antallet af feriefridage stiger i hovedoverenskomsten slår denne stigning igennem på Bones-tillægget)
- Anciennitetstillæg (reguleres ikke)
- Helligdage (reguleres ikke)
- Forskudttidstillæg/nattillæg (takseret til at udgøre 2%, som reguleres som genetillæg)

Stk. 2. Lønforhandling

Minimallønnen er et udgangspunkt for personlige lønforhandlinger, der skal foregå ved ansættelsen og løbende i ansættelsesforholdet, når en af parterne anmoder herom, dog mindst en gang om året.

Det forudsættes, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønssatser.

Ved lønforhandlingen skal der lægges vægt på ansvar, erfaring, anciennitet, uddannelse, arbejdsindsats samt arbejdets karakter. Ved uenighed kan spørgsmålet behandles fagretligt.

Hvis medarbejderne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forhandle på deres vegne.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, skal dette aftales ved lokalaftale – se protokollat 3 om indgåelse af lokalaftaler i Overenskomst Del 2.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn, kan tillidsrepræsentanten (hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gælder retten ikke) anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 3. Overarbejdstillæg

Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn for de første 2 timer og 100% for timer herudover pr. dag. Overarbejde efter kl. 24.00 eller på fridage betales altid med et tillæg på 100% af den oppebårne løn².

Stk. 4. Mistet friweekend

Arbejde i en friweekend, som dermed bortfalder, betales tillige med en kompensation på 1/22 af månedslønnen (lønnen for den måned, hvor friweekenden bortfalder). Se note 2.

Stk. 5. Kost og drikkevarer

Medarbejderne skal betale kr. 20,00 pr. arbejdsdag for kosten, bestående af et måltid med the, kaffe, vand, mælk eller sodavand. Medarbejderne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.

Arbejdsgiveren kompenserer medarbejderen det dobbelte af eventuel difference mellem det ovennævnte kostbeløb af kr. 20,00 og det beløb, skatvæsenet måtte fastsætte, at medarbejderen skal betale for kosten.

Medarbejdere, der skal betale for kosten, jf. ovenfor, betales et tillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 2,00. Tillægget kan ikke modregnes i den personlige løn.

Betalingen og tillægget reguleres efter forhandling ved ændring af den af ligningsmyndighederne fastsatte sats for skattemæssig værdi af et måltid.

Alle ansatte har uanset vagtens længde adgang til et måltid.

Stk. 6. Bad og garderobe

Arbejdsgiver skal sørge for, at der er mulighed for, at de ansatte har bad og garderobeskabe til rådighed, jf. arbejdsmiljølovens regler.

² Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg udbetales eller afspadsres. Placering af afspadsning sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens forhold.

§ 4. Pension og sundhedsordning

Stk. 1. Pension

Der ydes arbejdsmarkedspension til alle ansatte, der har opnået 6 måneders anciennitet i branchen eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, herunder en arbejdsmarkedspension i et EU/EØS-land.

Det er en betingelse for ydelse af arbejdsmarkedspension, at medarbejderen er fyldt 20 år.

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 12% af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 10% og medarbejderens 2%.

Medarbejdere, der har nået den til enhver tid gældende pensionsalder eller modtager efterløn, kan i stedet vælge at få udbetalt arbejdsgiverbidraget sammen med lønnen.

Stk. 2. Sundhedsordning

Medarbejdere, omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

Bidrag til sundhedsordningen betales af arbejdsgiveren og udgør maksimalt 0,15% af lønnen. Beløbet opkræves af PensionDanmark sammen med pensionsbidraget.

Stk. 3. Seniorordning

Det er muligt at aftale seniorordning 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Se nærmere herom i overenskomstens del 2, protokol 18.

Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person,

og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

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

§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan

Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte

Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte udgør 296 timer over en 8 ugers turnus. Turnusperioden kan fraviges ved lokalaftale, se § 10.

Den daglige arbejdstid kan ikke deles, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, jf. § 10.

Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte

Ved fast natarbejde efter kl. 24 ydes kompensation i form af nedsat arbejdstid med fuld løn, idet arbejdstiden nedsættes med 8 timer på 4 uger.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Overenskomst Del 2, Protokollat 14 om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejdes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte

Arbejdstiden følger bestemmelserne i hovedoverenskomsten mellem HO-RESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Der kan med den enkelte medarbejder aftales ansættelse på minimum 80 timer over 8 uger for personale over 18 år, og minimum 60 timer over 8 uger for unge under 18 år.

Idet den enkelte medarbejder således har ret til ovennævnte antal lønnede timer følger, at hvis en medarbejder selv anmoder om frihed/færre timer, skal der alene ske aflønning for det præsterede antal arbejdstimer.

Tilbud om flere timer:

Alle deltidsansatte, der har været ansat de sidste 26 uger, får 2 gange om året - ultimo juni og ultimo december - en mail, hvori de gives mulighed for at få opjusteret det garanterede timetal.

Mailtekst:

”Hvis du har haft frivilligt merarbejde ud over den aftalte arbejdstid i løbet af de sidste 26 uger, har du ret til at få opjusteret dit garanterede timetal, sådan at det svarer til 75% af den gennemsnitlige, faktiske arbejdstid i perioden. Du skal indenfor 7 dage meddele dit ønske til din restaurantchef.”

Hvis medarbejderen ønsker det, skal der mindst ligge 1 vagt pr. uge. Den daglige arbejdstid skal mindst udgøre 4 timer pr. dag for ansatte over 18 år og 2,5 time/dag for ansatte under 18 år (skolepligtige 2 timer pr. dag, hvis skoledag).

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

Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte for unge under 18 år

Der kan i tidsrummet fredag fra kl. 15.00 - mandag kl. 07.00 ansættes medhjælper med et fast garanteret timetal efter aftale med den enkelte medarbejder, dog maksimalt 208 timer på en 8 ugers turnus. Pågældende kan undtagelsesvis påtage sig frivilligt merarbejde uden for ovennævnte tidsrum som følge af et pludseligt opstået behov.

Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidsansatte

Det aftalte garanterede timetal påføres vagtplanen, og arbejde herudover betragtes enten som merarbejde, litra a) eller overarbejde, litra b):

- a) Frivilligt merarbejde, som efter aftale med en deltidsansat udføres ud over det garanterede timetal og op til 296 timer på en 8 ugers turnus, betales som merarbejde og udløser ikke overtidsbe-

taling. Frivilligt merarbejde kræver ikke skriftlig aftale, idet alt arbejde op til 296 timer, og hvor der ikke foreligger overarbejdsattestation, betragtes som frivilligt merarbejde.

- b) Beordret arbejde ud over det garanterede timetal samt alt arbejde ud over 296 timer på en 8 ugers turnus skal altid betales som overarbejde. Overarbejde kræver arbejdsgivers skriftlige attestation.

Faglærte kan ikke deltage i merarbejde.

Stk. 6. Vagtplan

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal altid vagtplanlægges minimum for 4 uger. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt af medarbejderne. Vagtplanen udarbejdes og deles elektronisk med den ansatte. Ved ændring af vagtplan skal der sendes notifikation til medarbejderen med angivelse af, hvem der har ændret og tidspunkt for ændringen. Ved opsigelse skal medarbejderens vagter forblive synlige på vagtplanen indtil fratrædelsesdagen.

Arbejde ud over vagtplanen beregnes som overarbejde, medmindre der er tale om vagtbytte eller deltidsansattes merarbejde.

Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer inkl. pauser og eventuelle afbrydelser.

Vagtplanen lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte, under hensyn til de ansattes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov. Vagtplanen udleveres til de ansatte.

Vagtplanen skal angive arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt, og spisepauser skal være angivet enten på vagtplanen eller på anden måde, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, jf. § 10.

Vagtplanen kan ændres med 14 dages varsel, dog 1 uge, hvis der er tvivgende grunde hertil.

Ved fratrædelse i turnusperioden aflønnes medarbejderen i forhold til det præsterede timetal, dog aflønnes altid med minimum det i henhold til ansættelsesbeviset garanterede timetal for perioden.

Stk. 7. Spisepauser

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times selvbetalt spisepause.

Stk. 8. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid

Der garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng. Andet kan aftales lokalt, jf. § 10.

Der garanteres 1 friweekend pr. måned. Såfremt den enkelte medarbejder ønsker flere friweekender, end 1 pr. måned, skal medarbejderen orientere virksomheden herom samt oplyse, hvilket antal friweekender af op til 5 over 3 måneder, medarbejderen ønsker.

En friweekend er frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 + 11 timers hvile (59 timers frihed i alt).

Arbejde på garanterede fridage/friweekender aflønnes i henhold til § 3, stk. 4 og 5.

Stk. 9. Hviletid

Arbejdstiden skal tilrettelægges, så medarbejderen har en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer mellem 2 vagter.

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer op til 2 gange pr. uge, jf. § 10. 2 på hinanden følgende nedsatte hvileperioder kan aldrig aftales.

Stk. 10. Frihed ved dødsfald og begravelse

Under hensyntagen til virksomhedens drift gives medarbejderen mulighed for frihed uden løn i forbindelse med dødsfald og begravelse af nærtstående familiemedlemmer.

Stk. 11. Børneomsorgsdage

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange

børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dage placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

§ 6. Reserver

Bones bruger pt. ikke reserver. Hvis denne praksis ændres, skal der forud optages forhandlinger med 3F Privat Service, Hotel og Restauration om dette.

§ 7. Sygdom

Stk. 1. Løn under sygdom

Under sygdom betales fuld løn de første 6 sygedage, herefter 90%. Medarbejdere med 4 måneders anciennitet modtager dog fuld løn under sygdom de første 4 uger af sygefraværet

”Fuld løn” udgøres af minimalløn, personligt tillæg, anciennitetstillæg samt tillæg for forskudt arbejdstid i henhold til vagtplan.

Det er en forudsætning for virksomhedens pligt til at udbetale løn under sygdom, at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav over for arbejdsgiver er opfyldt, dog skal deltidsansatte ikke opfylde Sygedagpengelovens timekrav.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første hele sygedag. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der desuden ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Hvis barnet fortsat er

sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden ydes frihed med fuld løn, dog max. 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.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

§ 8. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Ret til orlov med løn

A. (før: graviditets- og barselsorlov)

Fastansatte kvindelige medarbejdere, der har 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt, har ret til løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

B. (før: fædreorlov)

Den anden forælder har under samme betingelser ret til 2 ugers orlov (før: fædreorlov) med løn, der afholdes i forbindelse med fødslen og senest indtil 10 uger efter fødslen.

C. (før: adoption)

Til adoptanter betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse (før: barselsorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

D. (før: forældreorlov)

Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 20 uger (før: forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 20 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:
Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Stk. 2. Løn under orloven

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 3. Barselsfond

For medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver henvises til muligheden for lønrefusion fra DAs barselsfond. For øvrige virksomheder henvises til den statslige barselsfond, www.barsel.dk.

Stk. 4. Pension og Barsel

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgivers bidrag udgør kr. 1.360,00 og medarbejderens bidrag udgør kr. 680,00, i alt kr. 2.040,00 pr. måned. Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

Under de 10 ugers orlov (før: barselsorlov) efter § 8, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgivers bidrag udgør kr. 2.957,00 og medarbejderens bidrag udgør kr. 592,00, i alt kr. 3.549,00 pr. måned. Til deltidsansatte indbetales et forholdsmeæssigt bidrag.

§ 9. Opsigelse

Stk. 1. Opsigelsesvarsler

Opsigelse skal ske skriftligt for at være gyldig og kan ikke ske under ferie fra nogen af parternes side.

Opsigelsesvarslet udgør:

0-3 måneders ansættelse	14 kalenderdage
3-24 måneders ansættelse	senest den 15. i måneden til en måneds udgang
Efter 2 års ansættelse	1 måned til udgangen af en måned
Efter 5 års ansættelse	2 måneder til udgangen af en måned
Efter 8 års ansættelse	4 måneder til udgangen af en måned
Efter 10 års ansættelse	6 måneder til udgangen af en måned

Opsigelse fra medarbejderens side udgør maksimalt en måned til udgangen af en måned.

Der henvises til reglerne om frigørelsesattest i Overenskomst Del 2, protokol 2.

Virksomhedens tilsidesættelse af varslerne medfører pligt til at betale medarbejderen tilgodehavende løn i opsigelsesperioden.

Medarbejderens tilsidesættelse af varslet medfører pligt til erstatning til virksomheden, som maksimalt kan udgøre 1/3 af månedslønnen (lønnen for den måned, hvor medarbejderen tilsidesætter varslet). Erstatning fra

medlemmer af 3F Privat Service, Hotel og Restauration kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, før kravet er stadfæstet fagretligt. Krav om erstatning rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

Frihed til vejledning og uddannelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under nødvendigt hensyn til virksomhedens forhold - til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen. Herudover har medarbejdere med 6 måneders anciennitet ret til 1 uges selvvalgt uddannelse, jf. Overenskomst Del 2, protokollat 16.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse

Der opnås ret til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelser uden egen skyld, herunder ved nedskæringer og virksomhedens ophør. Godtgørelsen udgør:

Efter 3 års ansættelse kr. 2.500,00

Efter 6 års ansættelse kr. 5.000,00

Efter 8 års ansættelse kr. 7.500,00

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, hvis medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, som i forbindelse med genansættelse indtræder i tidligere optjent anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse, når anciennitet er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

For deltidsansatte udbetales forholdsmæssigt.

§ 10. Lokalaftaler

Stk. 1. Definition

Ved lokalaf tale forstås en skriftlig aftale, indgået på virksomheden.

Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og enten tillidsrepræsentanten eller 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale afdeling.

Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter inden for den enkelte faggruppe, kan lokalaftale indgås mellem ledelsen og et flertal af de organiserede medarbejdere.

Lokalaftalen skal fremsendes til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale afdeling og HORESTA Arbejdsgiver. Er der ikke gjort skriftlig indsigelse inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt, medmindre lokalafdelingen inden samme frist har anmodet virksomheden om afholdelse af et møde med medarbejderne.

De lokale parter kan vælge at anmode organisationerne om bistand til de lokale drøftelser om fleksibilitet.

Stk. 4. Opsigelse

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftligt opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder, medmindre andet varsel fremgår af aftalen. Varslet kan dog aldrig udgøre mere end 6 måneder.

§ 11. Tillidsrepræsentantbestemmelser

(De samlede tillidsrepræsentantbestemmelser kan ses i sin helhed i overenskomstens del 2, protokollat 10.)

Stk. 1. 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.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejderens organisering.

Tillidsrepræsentanten har kun forhandlingskompetence i forhold til den/de faggrupper, der udgør valggrundlaget.

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

Se om indhentelse af oplysninger om brug af vikarer i overenskomstens del 2.

Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed med 5 medarbejdere og derover kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Hvis 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, hvis parterne er enige herom og denne aftale kan kun bortfalde, hvis parterne er enige herom.

En tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller vokselev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

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.

Godkendelse

Den lokale 3F 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 kundskab, mulighed for at gøre indsigelse mod det foretagne valg til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Flere tillidsrepræsentanter

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

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

Stk. 3. Beskyttelse

Tillidsrepræsentants beskyttelse træder i kraft så snart valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab.

Stk. 4. Fornøden frihed

Tillidsrepræsentanter har ret til fornøden betalt frihed til varetagelse af hvervet. Arbejdsgiveren har ret til refusion fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanter bør i forståelse med ledelsen have fornøden mulighed for at varetage deres tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger, herunder deltage i fornødne kurser og organisering af kolleger.

Tillidsrepræsentanten og alternativt fællestillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og værdi af det virksomhedsbetalte medlemskab af 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 5. Vederlag

Der udbetales vederlag til tillidsrepræsentanten som kompensation for vareretagelse af hvervet uden for normal arbejdstid. Vederlaget udgør årligt kr. 9.000 eller kr. 16.500, afhængigt af valggrundlagets antal ansatte. Beløbet betales af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten

Opsigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende opsiges, 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 kollektiv overenskomst, inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få opsigelsens 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.

§ 12. Øvrige aftaler

Stk. 1. Ferie³

Der henvises til ferieloven. Tvister vedrørende ferieloven kan behandles fagretligt.

Stk. 2. Fondsbestemmelser

A) Uddannelses- og samarbejdsfond

Der er oprettet en uddannelses- og samarbejdsfond.

Formålet er at:

³ Se endvidere Ferieregulativet i Overenskomst Del 2, protokollat 4.

- 1) Styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.
- 2) Styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed ved at få valgt og uddannet tillidsrepræsentanter, samt iværksætte tiltag, der fremmer samarbejdet.

Virksomhederne indbetaler pr. præsteret arbejdstime som følger:

Pr. 1. januar 2022 102 øre, hvoraf de 55 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. januar 2025 112 øre, hvoraf de 65 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og som ikke har ansat medarbejdere, eller som ikke har medarbejdere, der indbetales pensionsbidrag for, betaler herud over et halvårligt administrationsgebyr på kr. 250,00 til dækning af uddannelsesfondens administrationsomkostninger.

Beløbene opkræves af PensionDanmark, dog opkræves beløb, der ikke vedrører punkt 2, af DA/LO-uddannelsesfonden for HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

B) Kompetenceudviklingsfond

Der er oprettet Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Virksomheden betaler et bidrag, svarende til kr. 400 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder, omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Bidraget opkræves af PensionDanmark.

Der betales ikke bidrag for reserver.

Se desuden Overenskomst Del 2, protokollat 15 og 16.

Stk. 3. Kontingenttræksaftale

1. Kontingentindbetaling

Bones betaler for medarbejdernes medlemskab af 3F for alle medarbejdere ansat under overenskomsten. Kontingentet betales månedsvi bagud.

Medarbejderen får tilbudt en ulykkesforsikring. Hvis de ønsker at gøre brug af denne, kontaktes den lokale 3F-afdeling. Virksomheden har intet ansvar i forhold til ulykkesforsikringen, som udelukkende er et tilbud og et mellemværende mellem 3F lokalt og det enkelte medlem.

Kontingentet betales som et fast beløb for alle ansatte og afregnes til 3F. Beløbet til afdelingerne for den enkelte medarbejder udgør det præcise beløb, som Bones Restauranter A/S skulle have betalt for et normalt medlemskab af 3F for den ansatte.

Beløbet, som kontingentet skal opgøres efter, sendes til 3F forbundet fra virksomheden, efter retningslinjer som er udarbejdet af 3F og Bones i fællesskab og senere udsendt i cirkulære af 3F.

Bones Restauranter A/S sender hver måned en opgørelse til 3F i henhold til den aftalte procedure mellem Bones Restauranter A/S og 3F hovedkontor.

Bones videregiver følgende informationer for det enkelte medlem til 3F; **cpr-nr., navn, adresse, tlf. og mailadresse.** For ansatte, der ikke ønsker at være medlem af 3F, skal virksomheden ikke oplyse navn, cpr-nr., adresse, telefonnummer og mailadresse.

Afdelingen sletter medlemskab ved ophør af arbejde hos Bones Restauranter A/S. Det skal ske automatisk, når afdelingen har fået besked fra Bones Restauranter A/S om ophør.

Hvis medlemmet, efter ansættelsen i Bones Restauranter A/S er ophørt, ønsker at bibeholde medlemskabet af 3F, kan dette ske på almindelige vilkår og forholdet er Bones Restauranter A/S uvedkommende.

Afdelingerne kan ikke rykke det enkelte medlem for evt. kontingentretning under ansættelsen hos Bones Restauranter A/S. Det skal altid ske direkte til Bones Restauranter A/S, som er ansvarlig for indbetaling af kontingent.

Afdelingerne kontakter udmeldte forsikringstagere af Alka, med henblik på orientering om forsikringsophør.

2. Kontingentsats.

Det aftales, at satsen for kontingentet pr. 1. marts 2024 er 178,50 kr. pr ansat.

Det aftales, at satsen for kontingentindbetalingen fremadrettet forhøjes med 2,5 % pr. år. For indeværende overenskomstperiode samt næste overenskomstperiode sker der ingen stigning i satsen for kontingent.

§ 13. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 20. juni 2024.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2025.

Selvom Overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.

Der tages forbehold for godkendelse i parternes kompetente forsamlinger.

HORESTA Arbejdsgiver

Pia E. Voss
Adm. direktør

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lone Søgaard Nielsen
Forhandlingssekretær

Varenr. 3518



Kampmannsgade 4
1790 København V

3f@3f.dk