



OVERENSKOMST

2025/2028
for Bone's Restauranter A/S

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	6
§ 2. Ansættelsesvilkår.....	6
Stk. 1. Ansættelseskontrakt	6
Stk. 2. Ansættelsesformer.....	6
Stk. 3. Anciennitet.....	6
Stk. 4. Fortrinsret	7
§ 3. Løn og tillæg	7
Stk. 1. Minimalløn	7
Stk. 2. Lønforhandling	8
Stk. 3. Overarbejdstillæg.....	9
Stk. 4. Mistet friweekend	9
Stk. 5. Kost og drikkevarer	9
Stk. 6. Bad og garderobe.....	10
§ 4. Pension og sundhedsordning	10
Stk. 1. Pension.....	10
Stk. 2. Sundhedsordning	11
Stk. 3. Seniorordning.....	11
Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	11
§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan	11
Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte	11
Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte	12
Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte.....	12
Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte for unge under 18 år.....	13
Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidsansatte	13
Stk. 6. Vagtplan	13
Stk. 7. Spisepauser	14
Stk. 8. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid	15
Stk. 9. Hviletid	16

Stk. 10. Ledsagelse af nærtstående	16
Stk. 11. Frihed ved dødsfald og begravelse	17
Stk. 12. Børneomsorgsdage	17
Stk. 13. Børnebørns-omsorgsdage.....	17
§ 6. Flex-Ung.....	17
Stk. 1. Generelle regler	17
Stk. 2. Løn.....	17
Stk. 3. Arbejdstid.....	18
Stk. 4. Arbejdsopgaver	19
§ 7. Reserver.....	19
§ 8. Sygdom	19
Stk. 1. Løn under sygdom.....	19
Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg	20
§ 9. Barsels-, fædre- og forældreorlov	21
A. Betingelser	21
B. Graviditetsorlov.....	21
C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen	21
D. Fravær fra 11. uge efter fødslen	22
E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)	22
F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer	23
G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn.....	23
H. Ekstra pensionsbidrag.....	24
I. Barselsfond	24
§ 10. Opsigelse.....	25
Stk. 1. Opsigelsesvarsler	25
Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse	26
§ 11. Lokalaftaler	26
Stk. 1. Definition	26
Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten.	26
Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne.....	27
Stk. 4. Opsigelse	27
§ 12. Tillidsrepræsentantbestemmelser	27
Stk. 1. Opgaver	27

Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant.....	28
Stk. 3. Beskyttelse	29
Stk. 4. Fornøden frihed	29
Stk. 5. Vederlag	29
Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten	30
§ 13. Øvrige aftaler	30
Stk. 1. Ferie	30
Stk. 2. Fondsbestemmelser	30
Stk. 3. Kontingentræksaftale	31
§ 14. Overenskomstens varighed og opsigelse	33

§ 1. Fagligt område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, som udfører arbejde inden for det faglige arbejdsområde, der dækkes af overenskomsten mellem Dansk Erhverv 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 (medhjælpere)
- d) Flex-Ung

§ 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
1. maj 2025	kr. 172,42 pr. time
1. marts 2026	kr. 175,92 pr. time
1. marts 2027	kr. 179,42 pr. time

Værter og servicemedarbejdere (ufaglærte der deltager i fagfleks)

1. marts 2024	kr. 155,68 pr. time
1. maj 2025	kr. 159,43 pr. time
1. marts 2026	kr. 162,93 pr. time
1. marts 2027	kr. 166,43 pr. time

Ungarbejdere under 18 år (medhjælpere)

1. marts 2024	kr. 84,91 pr. time
1. maj 2025	kr. 87,06 pr. time
1. marts 2026	kr. 89,11 pr. time
1. marts 2027	kr. 91,11 pr. time

Værter og servicemedarbejdere med under 6 måneders erfaring inden for hotel- og restaurationsbranchen kan i de første 4 måneders ansættelse aflønnes med timeløn 7 kr. mindre end lønnen ovenfor.

Bones-tillæg:

Timelønnen tillægges Bones-tillæg på 15%, pr. 1. marts 2026 på 16% og pr. 1. marts 2027 på 17%.

Bones tillæg indeholder kompensation for:

- Særligt løntillæg på 8,85%, pr. 1. marts 2026 på 9,85% og pr. 1. marts 2027 på 10,85% (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.

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

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.

§ 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%.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 13% af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 11% 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 overførslen 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.

Forebyggende tiltag ved natarbejderes 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, natarbejderes 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 Dansk Erhverv 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 medhjælpere 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 overtidsbetaling. 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 tvungende 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.

Landsdækkende lokalaftale

Overgangen til ny overenskomst har betydet, at de ansatte er gået fra betalt pause til selvbetalt pause, hvilket har givet anledning til usikkerhed og mulige misforståelser. Ansatte har fortsat ret til en uforstyrret pause på 30 minutter dagligt.

Parterne har jf. lokalaftalesystemet aftalt følgende ændringer for afholdelse af pause:

Pausen vagtplanernes ikke, idet de ansatte sammen med teamet selv tilrettelægger tidspunkt for pause under hensyn til hinanden og driften / gæsterne.

En pause er på max. 30 min.

- **Korte vagter** (4 timer) Hele vagten er effektiv arbejdstid, og der afholdes ikke pause i løbet af vagten. Pausen afholdes enten inden eller efter vagten og er den ansattes fritid. Den ansatte har som i dag adgang til et måltid.
- **Korte Vagter for unge under 18 år** (2-2,5 timer) Hele vagten er effektiv arbejdstid, og der afholdes ikke pause i løbet af vagten. Pausen afholdes enten inden eller efter vagten og er den ansattes fritid. Den ansatte har som i dag ret til et måltid.
- **Længere vagter** (over 4 timer) Den ansatte tilrettelægger selv sammen med teamet tidspunktet for pause under hensyn til både hinanden og driften / gæsterne.

Bones accepterer, at den ansatte kan vælge at afholde kortere pauser end 30 min. Det arbejde, der udføres i stedet for pause, aflønnes med normal timeløn.

Efter endt vagt anmodes den ansatte via systemet om at bekræfte, at der er afholdt 30 minutters pause. Alternativt kan den ansatte angive en kortere pauselængde, som bekræftes via medarbejderens personlige kode.

Nærværende lokalaftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang af enten Bones eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

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. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn.

Stk. 11. 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. 12. 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. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 13. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn.

§ 6. Flex-Ung**Stk. 1. Generelle regler**

Overenskomstens bestemmelser for ungarbejdere under 18 år (medhjælpere) er gældende i sin helhed.

Unge under 18 år kan derudover ansættes som "Flex-Ung", som ikke er begrænset til medhjælperes faggrænser, men kan beskæftiges indenfor samtlige fagområder.

Stk. 2. Løn

Unge under 18 år aflønnes som følgende:

13 – 15-åriges (skolepligtige)

	Timer pr. 4 uger	1. maj 2025		1. marts 2026		1. marts 2027	
		Månedsløn	Pr. time	Månedsløn	Pr. time	Månedsløn	Pr. time
Flex-Ung	5	406, 33 kr.	75,02 kr.	417,43 kr.	77,07 kr.	428,26 kr.	79,07 kr.

Alle løntrin træder i kraft den 1. i måneden efter skolepligten ophører.

15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige)

	Timer pr. 4 uger	1. maj 2025		1. marts 2026		1. marts 2027	
		Månedsløn	Pr. time	Månedsløn	Pr. time	Månedsløn	Pr. time
Flex-Ung	20	1.993,61 kr.	92,02 kr.	2.038,03 kr.	94,07 kr.	2.081,36 kr.	96,07 kr.

Stk. 3. Arbejdstid

”Flex-Ung” undtages for reglerne i § 5, om arbejdstid, og i stedet gælder:

- 13 – 15-åriges (skolepligtige) effektive arbejdstid udgør minimum 5 timer og maksimum 20 timer over en 4 ugers turnus.
- 15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige) effektive arbejdstid udgør minimum 20 timer og maksimum 80 timer over en 4 ugers turnus.

Ovennævnte maksimum begrænsninger ophæves i skole- /undervisningsfridage og skole- /undervisningsferier (maks. 10 uger pr. år) i henhold til gældende lovgivning.

- 15 – 17-åriges (ikke-tilknyttet en ungdomsuddannelse) effektive arbejdstid udgør minimum 20 timer og maksimum 148 timer over en 4 ugers turnus.

Arbejdstiden kan tilrettelægges over en 8 ugers turnus.

Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 2 timer.

Stk. 4. Arbejdsopgaver

Fastansatte "Flex-Ung" kan løse alle arbejdsopgaver uden at være ansat til en særlig arbejdsfunktion, dog under hensyntagen til de begrænsninger, der er fastlagt i den til enhver tid gældende lovgivning, herunder restaurationsloven og arbejdsmiljøloven.

Overenskomstparterne har udarbejdet en vejledning "Ungdomscirkulære", som udleveres sammen med ansættelsesbeviset i forbindelse med ansættelse af "Flex-Ung". Den til enhver tid gældende vejledning kan rekvireres hos overenskomstparterne.

§ 7. Reserver

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

§ 8. 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 6 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.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører og det skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

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 2 fridage. Disse fridage 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.

§ 9. Barsels-, fædre- og forældreorlov

A. Betingelser

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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.

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varslings af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 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 imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)

Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen”.

H. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra F, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

I. Barselsfond

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

§ 10. 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. Under samme betingelser har medarbejderen derudover ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. pkt., uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

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.

§ 11. Lokalaftaler

Stk. 1. Definition

Ved lokalaftale 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 Dansk Erhverv 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.

§ 12. 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 medarbejdernes 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 varetagelse 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.

§ 13. 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:

- 1) Styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.

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

- 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. marts 2025 117 øre, hvoraf de 70 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. marts 2026 122 øre, hvoraf de 75 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. marts 2027 127 øre, hvoraf de 80 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Erhverv 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 Dansk Erhverv 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 månedsvis 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 kontingentet for unge under 18 år pr. 1. marts 2025 er 36 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.

§ 14. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2028.

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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Anton Kraev Christensen
EU- og ansættelsesretschef

Bone's Restauranter A/S

Jan Vinther Laursen
Direktør

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lone Søgaard Nielsen
Forhandlingssekretær

Varenr. 3518



Privat Service,
Hotel og Restauration

Kampmannsgade 4
1790 København V

3f@3f.dk