



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Cafeterier, quick-food i
supermarkeder m.v.

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

For Cafeterier, quick-food
i supermarkeder m.v.
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og 3F Privat Service,
Hotel og Restauration

INDHOLD

Afsnit 1 – Overenskomstens gyldighedsområde.....	4
Afsnit 2 – Ansættelse og opsigelse.....	5
§ 1 Ansættelsesbeviser	5
§ 2. Opsigelsesregler	6
Afsnit 3 – Vagtplan og arbejdstid	8
§ 3. Arbejdstid.....	8
§ 4. Frihed og fravær.....	9
§ 5. Merarbejde/overarbejde.....	13
Afsnit 4 – Lønninger og lønudbetaling.....	15
§ 6. Løn	15
Afsnit 5 – Løntillæg, særlig opsparing, pensionsbidrag og søgnehelligdagsbetaling.....	17
§ 7. Forskudttidstillæg.....	17
§ 8. Særlig opsparing	17
§ 9. Pension.....	17
§ 10. Søgnehelligdagsbetaling.....	18
Afsnit 6 – Sygdom og barsel/adoption, fædre- og forældreorlov	20
§ 11. Sygdom.....	20
§ 12. Barsel	21
Afsnit 7 – Arbejdstøj og diverse bestemmelser	25
§ 13. Arbejdstøj m.v.	25
§ 14. Diverse bestemmelser	25
Afsnit 8 – Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	26
§ 15. Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	26
Afsnit 9 – Elever	33
§ 16. Elever.....	33
Afsnit 10 – Behandling af faglig strid, kontingent, og uddannelsesfonden	34
§ 17. Behandling af faglig strid	34
§ 18. Kontingent.....	34
§ 19. Udviklingsfonden	35

Afsnit 11 – Ferie.....	36
§ 20. Ferie	36
Afsnit 12 – Overenskomstens varighed og opsigelse.....	37
§ 21. Adgang til at indgå lokalaftaler med et flertal af medarbejderne (Valggrundlaget).....	37
§ 22. Overenskomstens varighed og opsigelse	37
Afsnit 13 – Aftaler	38
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet	38
Aftale om elektroniske dokumenter	39
Aftale om ferie	39
Aftale om fond/tillidsrepræsentanter	41
Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	41
Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel).....	42
Aftale om implementering af ligelønsloven	43
Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen	47
Aftale om oprettelse af overenskomst	47
Aftale om indfasning af pensionsbidrag.....	47
Aftale om pension	48
Aftale om seniorordning.....	48
Aftale om seniorpolitik	50
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	51
Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter.....	53
Aftale om fravigelse af Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter	56
Aftale om aftalt uddannelse.....	57
Aftale om uddannelsesrepræsentant.....	57
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	57
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	58
Aftale om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed ..	58
Aftale om afklaring af anvendelse af vikararbejde.....	59
Aftale om oplysninger om brug af underleverandører.....	60
Aftale om optrapning af bidrag til særlig opsparing	60
Aftale om organisationsaftale om databeskyttelse.....	61
Aftale om mulighed for at afslå overarbejde	62
Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informations- møder om overenskomstfornyelse	62

AFSNIT 1 – OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne overenskomst omfatter to personalegrupper/faggrupper.

GASTRONOMGRUPPEN

Kokke, kagejomfruer, smørrebrødsjomfruer, catere, cafeteriaassistenter, gastronomassistenter samt elever, beskæftiget med tilberedning og færdiggørelse af mad i cafeterier og personalekantiner i blandede forretninger (supermarkeder m.v.).

Overenskomsten dækker endvidere medarbejdere, som i det væsentlige er beskæftiget med fremstilling af færdigvarer i delikatesseafdelinger. Det er dog en betingelse, at der i forretningen er et cafeteria, hvor denne overenskomst er gældende.

MEDHJÆLPERGRUPPEN

Cafeteriapersonale (smørrebrødsjomfrumedhjælpere, kasse-/diskassistenter, afryddere og køkkenmedhjælpere), beskæftiget i cafeterier, quick-food og personalekantiner i blandede forretninger (supermarkeder m.v.).

Medarbejdere, der indtager ledende stillinger og derfor kan optages i arbejdsledernes organisationer, falder dog uden for overenskomstens område.

Der er enighed om, at faglærte cafeteriaassistenter kan arbejde under såvel Gastronomigruppens som Hotel- og Restaurationsgruppens område.

AFSNIT 2 – ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 1 Ansættelsesbeviser

STK. 1.

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven)

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

STK. 2.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Anmærkning:

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

STK. 3.

Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 2. Opsigelsesregler

STK. 1. OPSIGELSESVARSEL

Ved fastansættelse ydes følgende opsigelsesvarsel:

	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
Ved ansættelsen	14 dage	14 dage
Efter 1 års beskæftigelse	1 måned	1 måned
Efter 4 års beskæftigelse	2 måneder	1 måned
Efter 7 års beskæftigelse	4 måneder	1 måned
Efter 9 års beskæftigelse	6 måneder	1 måned

STK. 2. SKRIFTLIGHED

Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske skriftligt og til fratrædelse ved en måneds udgang.

STK. 3. ERSTATNING

Såfremt en af parterne tilsidesætter ovennævnte opsigelsesvarsler, bliver han, medmindre særlige omstændigheder foreligger, pligtig at yde modparten en erstatning svarende til lønnen for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Dog kan erstatningen fra medarbejderen ikke overstige en halv måneds løn.

STK. 4. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 2.500.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionær-lignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.
5. Nærværende stk. finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

STK. 5. FRIHED TIL VEJLEDNING VED OPSIGELSE

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

AFSNIT 3 – VAGTPLAN OG ARBEJDSSTID

§ 3. Arbejdstid

STK. 1. ARBEJDSSTIDENS OMFANG

Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

STK. 2. ARBEJDSSTIDENS PLACERING

Arbejdstidens placering aftales lokalt for såvel fuldtid- og deltidsansatte og kan tilrettelægges med en varierende ugentlig arbejdstid for en periode på op til 16 uger. Arbejdstiden kan planlægges med op til 37 timer pr. uge som et gennemsnit i planperioden. Arbejdsplanen skal altid omfatte mindst planperioden.

Arbejdstidsplaner på op til og med 8 uger kan løbende ændres med 2 ugers varsel. Arbejdstidsplaner over 8 uger kan løbende ændres med 4 ugers varsel.

STK. 3. DELTIDSANSÆTTELSE

Der kan ansættes fastlønnet personale med mindre arbejdstid end den i stk. 1 anførte, dog ikke mindre end 10 timer pr. uge som et gennemsnit i planperioden. Unge under 18 år kan dog ikke ansættes med mindre end 5 timer pr. uge som et gennemsnit i planperioden. Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler for fuldtidsansatte.

STK. 4. ÆNDRING AF DELTIDSANSATTES ARBEJDSSTID SAMT MER- OG OVERARBEJDE

Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normal-arbejdstidens længde og placering. Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med overenskomstens varsler. Deltidsansatte er ikke forpligtet til, men kan efter aftale deltage i mer- og overarbejde. Såfremt der over en 3-måneders periode konstant forekommer mertimer udover den aftalte normale arbejdstid, skal arbejdsplanen ændres i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid.

STK. 5. PAUSER

Fuldtidsansatte skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige én time, dog 1 1/2 time på dage, hvor åbningstiden slutter senere end kl. 17.30.

På lørdage og andre dage med åbningstid af lignende længde kan det lokalt aftales, at der ikke holdes pauser.

Spisepausernes antal og længde skal være påført arbejdsplanen.

STK. 6. PLANLÆGNING OG BORTFALD AF FRIDAGE

1. Medmindre andet aftales lokalt, har medarbejderen krav på at få sin arbejdstid tilrettelagt, således at der er 2 fridage pr. uge.
To gange i løbet af en 4-ugers periode skal 2 fridage gives i sammenhæng. Medarbejderen har krav på at 2 af de sammenhængende fridage mindst 6 gange over en 16-ugers periode udgøres af en lørdag og en søndag.
2. Såfremt en fridag eller friweekend, jf. pkt. 1, bortfalder ved udførelse af overarbejde for fuldtidsansatte, betales dette, jf. § 5, stk. 3, 5. afsnit. For deltidsmedarbejdere henvises til § 5, stk. 1-2, jf. § 3, stk. 4.
3. Weekendarbejdere: Bestemmelsen i pkt. 1 gælder ikke for de deltidsmedarbejdere, som kun beskæftiges i tidsrummet fra fredag kl. 14.00 til søndag kl. 20.00. Disse medarbejdere kan ansættes med minimum 7,5 time til 15 timer om ugen som et gennemsnit i planperioden.
Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 4 timer.
Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der ligge mindst én arbejdsdag pr. uge. Såfremt weekendarbejdere undtagelsesvist benyttes på andre tidspunkter, honoreres den ansatte udover den normale timeløn med 25 pct. pr. time.

STK. 7. FLYTNING AF FRIDAG

Aftale om flytning af fridagen skal så vidt muligt ske med mindst 3 dages varsel.

STK. 8. KONVERTERING AF DELTIDSSTILLINGER

I det omfang, hvor det driftsmæssigt og teknisk er muligt, bør deltidstillinger ved afgang konverteres til fuldtidstillinger. Hvor dette ikke er muligt, tilbydes ledige timer til de deltidsmedarbejdere, hvor dette er driftsmæssigt og teknisk muligt.

§ 4. Frihed og fravær

STK. 1.1. FERIEFRIDAGE (GÆLDENDE INDTIL 31. AUGUST 2025)

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

OPTJENING AF FERIEFRIDAGE

Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

TIMER

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

BETALING

Feriefridagene betales som ved sygdom.

PLACERING

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

KOMPENSATION

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

FERIEGODTGØRELSE

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

JOBSKIFTE

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

FRATRÆDEN

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

STK. 1.2. FERIAFRIDAGE (GÆLDENDE FRA 1. SEPTEMBER 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. OPSPARINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 8.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

B. TILDELINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Herefter er der ret til 5 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

STK. 2. EKSTRA FRIDAG

Medarbejderen har efter 5 måneders anciennitet i virksomheden ret til én ekstra fridag pr. kalenderår med sædvanlig løn.

Fridagen placeres efter forudgående drøftelse under hensyntagen til virksomhedens drift. I tilfælde af ansættelse hos flere forskellige arbejdsgivere oppebæres kun én ekstra fridag pr. år. Det kan aftales, at fridagen kan opdeles på flere dage.

STK. 3. 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.

STK. 4. BØRNEOMSORGS-DAGE

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 8.

STK. 5. BØRNEBØRNS-OMSORGS-DAGE

Medarbejdere og ansatte under uddannelse 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 8.

STK. 6. LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis 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.

Medmindre 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, jf. § 8.

§ 5. Merarbejde/overarbejde

STK. 1. OVERARBEJDE

Alt arbejde ud over det i § 3, stk. 2, anførte antal arbejdstimer betales som overarbejde.

DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

For deltidbeskæftigede betales normal timeløn ud over den aftalte arbejdstid indtil 37 timer pr. uge. Herefter betales som overarbejde.

STK. 2. VARSLING AF OVERARBEJDE

Overarbejde skal så vidt muligt varsles i god tid, og senest dagen før.

For manglende varsel betales en timeløn + 50 pct. overtidstillæg.

STK. 3. BETALING FOR OVERARBEJDE

Tillægget for overarbejde fastsættes til 50 pct. for de første 3 timer, og derefter 100 pct. af den til enhver tid udbetalte personlige timeløn.

Der regnes med halve timer.

Beløbet udbetales ved først mulige lønudbetaling.

Natoverarbejde udført efter kl. 24.00 betales altid med et tillæg på 100 pct.

Overarbejde på fridage, søn-, helligdage og nytårsaften efter kl. 18.00 honoreres altid med et tillæg på 100 pct.

STK. 4. AFSPADSERING AF OVERARBEJDE

Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 3 måneder efter overarbejdets udførelse.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringsshintringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

STK. 5. BEORDRET OVERARBEJDE OG REGISTRERING AF OVERARBEJDE

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

I virksomheder, hvor der ikke føres arbejdskort/timekort, skal der føres overarbejdjournal.

Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

AFSNIT 4 – LØNNINGER OG LØNUDBETALING

§ 6. Løn

STK. 1. MINIMALLØNNINGER

MEDHJÆLPER-GRUPPEN

1. Medhjælper-Gruppen:

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Medhjælpere Kr. pr. md.	21.787,49	22.388,73	22.949,89	23.511,05
Unge under 18 år Kr. pr. time	75,40	77,55	79,60	81,60

GASTRONOM-GRUPPEN

2. Gastronom-Gruppen

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Gastronomer Kr. pr. md.	22.433,60	23.034,84	23.596,00	24.157,16

3. Medhjælpere og gastronomer over 18 år med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg, der udgør 3,10 kr. pr. time.

STK. 2. TIMELØNNEN

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

STK. 3. LØFTEPARAGRAF

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes et særligt værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar. Aftaler om sådan højere løn træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.

STK. 4. LOKAL LØNDANNELSE

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette ved enighed aftales lokalt.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 6, stk. 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

STK. 5. MISFORHOLD

Hvis misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.

STK. 6. LØNUDBETALING

Lønnens udbetalingstidspunkter aftales lokalt, dog til mindst én gang månedligt.

Der er adgang til at udskyde afregning af over- og merarbejde, forskudttidstillæg og eventuelle andre varierende løndelev, fra en given dato i en måned til samme dato den følgende måned, dog tidligst fra den 15. i en måned, til udbetaling ved den følgende måneds udgang.

For så vidt angår deltidsansatte medarbejdere, der er ansat til højst 15 timer om ugen i gennemsnit, herunder ansatte med variabel arbejdstid, er der tillige adgang til at forskyde afregning af medarbejderens løn, som ovenfor anført.

STK. 7. RESERVER OG LØS MEDHJÆLP

For reserver og løs medhjælp, hvor beskæftigelsen er af kortere varighed end det korteste opsigelsesvarsel i henhold til § 2, er betalingen mindst minimallønnen + 25 pct. pr. time. Såfremt ikke andet er aftalt, ydes betaling i sådanne tilfælde for mindst 4 timer dagligt.

STK. 8. TIDLØN ELLER PRODUKTIVITETSFREMMENDE LØNSYSTEMER

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløv eller produktivitetshemmende løvsystemer bør ske på en sådan måde, at de enkelte virksomheders produktivits- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

STK. 9. LØNFORHANDLING OG LØNVURDERING

Vurdering og eventuel regulering af løvforhold sker individuelt mindst en gang om året.

STK. 10. MODREGNING AF TILLÆG

I alle eventuelle løvforhøjelsers efter § 6, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimalløvsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løv, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløv.

AFSNIT 5 – LØNTILLÆG, SÆRLIG OPSPARING, PENSIONS BIDRAG OG SØGNEHELLIGDAGSBETALING

§ 7. Forskudttidstillæg

	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 17.45 – 06.00	kr. 33,26	kr. 34,42	kr. 35,63	kr. 36,88
Lørdag kl. 14.15 – 24.00	kr. 62,74	kr. 64,94	kr. 67,21	kr. 69,56
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	kr. 65,86	kr. 68,17	kr. 70,55	kr. 73,02

For unge under 18 år er tillægget det halve af ovennævnte satser.

§ 8. Særlig opsparing

STK. 1.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 9,0 pct. af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing. Pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og eventuelt ferietillæg. Den særlige opsparing er ikke pensionsberettiget.

STK. 2.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales med lønnen. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

STK. 3.

Der kan lokalt på virksomheden indgås aftale om andre udbetalingstidspunkter.

§ 9. Pension

STK. 1. BIDRAGETS STØRRELSE

Der opkræves et bidrag på 12 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 10 pct. og medarbejderens bidrag udgør 2 pct.

Pr. 1. maj 2025 opkræves et bidrag på 13 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Herefter udgør virksomhedens bidrag 11 pct. og medarbejderens bidrag 2 pct.

STK. 2. PERSONKREDS

Ansatte med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordning.

STK. 3. MEDARBEJDERE OVER FOLKEPENSIONSALDEREN

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, udbetaler virksomheden løbende virksomhedens pensionsbidrag som et ikke ferieberettiget tillæg.

STK. 4. ELEVERS RET TIL PENSION

Der henvises til Landsoverenskomst Elevoverenskomst mellem 3F Privat, Service, Hotel og Restauration og Dansk Erhverv Arbejdsgiver

§ 10. Søgnehelligdagsbetaling

STK. 1.

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag), hvor butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

STK. 2.

For butikker, der holder lukket på søgnehelligdage, gælder følgende:

Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage (eller fritimer) der falder på søgnehelligdage, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes tilsvarende samlet frihed på et andet tidspunkt i 4-ugers perioden. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der holder åbent på alle ugens hverdage.

STK. 3.

Ovenstående regler for søgnehelligdage anvendes også for grundlovsdag og juleaftensdag fra kl. 12.00, samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

STK. 4.

For Gastronom-gruppen gælder, at der til personale, der arbejder på disse søgneheiligdage, udover den faste løn og efter lokalaftale svares:

- a. Enten timeløn + 50 pct.,
- b. eller afspadsering med 1,5 timer, for hver arbejdet time,
- c. eller afspadsering med 1 time for hver arbejdet time + et tillæg på 50 pct. af timelønnen.

Ved indkaldelse på søgneheiligdage, kan betalingen ikke udgøre mindre end den pågældende dagsnorm.

AFSNIT 6 – SYGDOM OG BARSEL/ADOPTION, FÆDRE- OG FORÆLDREORLOV

§ 11. Sygdom

STK. 1. SYGEDAGPENGE OG FULD LØN

Sygedagpengeloven (lovbekendtgørelse nr. 1263 af 2. september 2022) er gældende. Efter 9 måneders ansættelse suppleres op til fuld løn i en periode på op til 10 uger.

STK. 2. OPHØR AF RET TIL BETALING

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

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

STK. 3. MEDDELELSE OM SYGEFRAVÆR

Såfremt en medarbejder udebliver fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelse gives hurtigst muligt.

STK. 4. DOKUMENTATION

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket, "tro- og loveerklæring" eller lægeattest.

STK. 5. BØRNS SYGDOM

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing, jf. § 8.

STK. 6. FRIHED VED BØRNS LÆGEBESØG

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing, jf. § 8.

STK. 7. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max 152,50 kr. pr. time. Pr. 1. maj 2025 udgør beløbet 156,25 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2026 udgør beløbet 159,75 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2027 udgør beløbet 163,25 kr. pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 12. Barsel

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.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max 162,50 kr. pr. time. Pr. 1. maj 2025 udgør beløbet 166,25 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2026 udgør beløbet 169,75 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2027 udgør beløbet 173,25 kr. pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

B. Graviditetsorlov

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

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

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

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover 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.

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

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 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.

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

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

F. 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 G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G. 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 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 løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

H. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med løn (dog max 162,50 kr. pr. time. Pr. 1. maj 2025 udgør beløbet 166,25 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2026 udgør beløbet 169,75 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2027 udgør beløbet 173,25 kr. pr. time.) afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med løn jf. litra A	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familien medlem (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 løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

AFSNIT 7 – ARBEJDSSTØJ OG DIVERSE BESTEMMELSER

§ 13. Arbejdstøj m.v.

Køkkenpersonale har ret til arbejdstøj og fodtøj, hvor dette kræves i henhold til gældende regler i Arbejds miljøloven og veterinærmyndighedernes regler. Renholdelse og vedligeholdelse heraf påhviler arbejdsgiveren.

§ 14. Diverse bestemmelser

STK. 1.

Uorganiseret personale må ikke beskæftiges på andre vilkår end organiseret personale.

STK. 2.

Den mellem DA og LO oprettede Samarbejdsaftale af 8. oktober 1970 med ændringer af 1. juli 1986 og Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer er gældende.

STK. 3.

Organisationerne er enige om, at sager vedrørende arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

STK. 4.

Ved arbejde med kasseapparat skal der med jævne intervaller gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

STK. 5.

Under henvisning til gældende lovgivning er parterne enige om, at unge under 18 år, der er beskæftiget i cafeteria med spiritusbevilling, kun kan beskæftiges som køkkenmedhjælpere.

AFSNIT 8 – REGLER FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 15. Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

STK. 1. BETINGELSER

1. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
2. På virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 5 organiserede medarbejdere inden for Medhjælper-Gruppen, og mindre end 5 organiserede medarbejdere inden for Gastronom-Gruppen (begge betingelser skal være opfyldt) under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
3. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentant, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

STK. 2. VALGET AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst.

En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

2. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
3. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
4. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
5. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
6. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
7. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

STK. 3. TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
2. 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.

3. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, 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.
4. 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.
5. Udførelse af de på tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
6. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F 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.
7. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

STK. 4. KLUBBER, OPSLAG

1. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
2. I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed (uden løn) for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
3. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.

4. Et eksemplar af hvert opslag skal samtidig afleveres til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
5. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

STK. 5. ADGANG TIL IT OG INTERNET

1. Såfremt der er it og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have en tilsvarende adgang til it- og internetadgang som tillidsrepræsentanten.

STK. 6. FAGLIG OPDATERING VED OPHØR AF TILLIDSREPRÆSENTANTHVERVET

1. En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 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 opdateringen skal finde sted.

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

STK. 7. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. Såfremt en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, jf. nr. 2, skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der herefter skal underrette forbundet, der kan anmode om et organisationsmøde.

Organisationsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter organisationsmødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

2. 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.
3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.
4. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.
5. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
6. Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsrepræsentantens afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
7. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
8. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

STK. 8. TILLIDSREPRÆSENTANTERS LØNUDVIKLING

1. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

STK. 9. AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Tillidsrepræsentanten aflønnes på følgende måde:

- Tillidsrepræsentanten modtager et årligt vederlag på 9.000 kr. Beløbet udbetales med 1/4 pr. kvartal.
- Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.
- Vederlaget betales af virksomheden.
- Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

STK. 10. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS DELTAGELSE I RELEVANTE ARBEJDSMILJØKURSER

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

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

STK. 11. AFLØNNING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration, modtager med virkning fra 1. april 2025 et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud med 1/4 del pr. kvartal. Beløbet er hverken pensionsberettiget eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstsmæssige betalinger. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv eller ikke er medlem af ovennævnte forbund hele kvartalet. Det er en forudsætning for betalingen af vederlaget, at arbejdsmiljørepræsentanten på tidspunktet for udbetalingen er medlem af ovennævnte forbund og fortsat er arbejdsmiljørepræsentant.

Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget fra 1. april 2025 kommer til udbetaling ved udgangen af juni 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Privat Service, Hotel og Restauration finansieres via overenskomstens uddannelses- og samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

AFSNIT 9 – ELEVER

§ 16. Elever

Der henvises til Landsoverenskomst Elevoverenskomst mellem 3F Privat, Service, Hotel og Restauration og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

AFSNIT 10 – BEHANDLING AF FAGLIG STRID, KONTINGENT, OG UDDANNELSESFONDEN

§ 17. Behandling af faglig strid

STK. 1. UOVERENSSTEMMELSER

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til “Norm for regler for behandling af faglig strid”.

Hvis en faglig uoverensstemmelse eller uoverensstemmelse vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er løst lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen forhandles under medvirken af parterne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående part. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, uoverensstemmelsen drejer sig om, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

STK. 2. ORGANISATIONS-MØDE

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af parterne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted herfor skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

STK. 3. GENERELLE SPØRGSMÅL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse parter afholdes møde på Dansk Erhverv Arbejdsgivers kontor til drøftelse heraf. Et sådant møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

STK. 4. GYLDIGHEDSPERIODE

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 18. Kontingent

Arbejdsgiveren kan efter lokal aftale trække kontingent til 3F Privat Service, Hotel og Restauration i de organiserede medarbejderes løn og videresende dette til organisationen.

§ 19. Udviklingsfonden

Til DA/LO-udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

AFSNIT 11 – FERIE

§ 20. Ferie

STK. 1.

Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1 pct. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12 1/2 pct.

STK. 2.

Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august. Den optjente ferie afholdes i ferieafholdelsesperioden, der går fra den 1. september til den 31. december.

STK. 3.

Hvor en deltidsansat medarbejder kan godtgøre, at der opstår en difference mellem ferie med løn og 12 1/2 pct. feriegodtgørelse af den ferieberettigede løn, er arbejdsgiveren indforstået med at udrede denne difference.

STK. 4.

Bestemmelsen i ferielovens § 42, om ferie til lærlinge, er også gældende for elever under denne overenskomst.

STK. 5.

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

AFSNIT 12 – OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE

§ 21. Adgang til at indgå lokalaftaler med et flertal af medarbejderne (Valggrundlaget)

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejdere, der indgår i valggrundlaget, på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 22. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Julie Wehlant

Rasmus K. Ajslev

Lene Jægerslund

AFSNIT 13 – AFTALER

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 3, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00. Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 17. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

4. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Aftale om ferie

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varslung af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, 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.

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Der er mulighed for samtidig at aftale, hvornår den overførte ferie skal afholdes. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

FORHØJET FERIETILLÆG

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden.

Aftale om fond/tillidsrepræsentanter

Parterne har aftalt, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om muligheden for at etablere en fond med henblik på aflønning af tillidsrepræsentanter.

Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn i førnævnte force majeure tilfælde.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

Der henvises i øvrigt til protokollat af 10. februar 1999.

Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)

1. AFTALENS OMRÅDE

Protokollatet vedrører indgåelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår, herunder løn og øvrige ansættelsesforhold for personer med nedsat erhvervsevne, og førtidspensionister, som er ansat eller ansættes hos et medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der er omfattet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver' overenskomster med 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

2. AFTALENS FORMÅL

Aftalen tilsigter at fremme oprettelse og besættelse af stillinger på særlige vilkår med henblik på:

- fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet erhvervsevnen, men dog ønsker at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen gennem overgang til ansættelse på særlige vilkår, samt
- beskæftigelse af førtidspensionister.

Det tilsigtes, at stillingerne oprettet på særlige vilkår ikke medfører en fortrængning eller udstødning af ordinært ansatte.

3. ANSÆTTELSESPROCEDURE

Tilbud om beskæftigelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår sker efter en forhandling mellem virksomheden og 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale repræsentant.

Med udgangspunkt i den på området gældende overenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration kan de i stk. 1. nævnte parter aftale særlige løn- og ansættelsesvilkår med et tilpasset indhold. Det skal præciseres i aftalen, hvilke bestemmelser i overenskomsten der er fraveget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt.

Lokale aftaler fremsendes til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelser behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingssmøde med deltagelse af de lokale parter og Dansk Erhverv Arbejdsgiver samt 3F Privat Service,

Hotel og Restauration. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Uoverensstemmelser vedrørende indgåede aftaler og brud på disse behandles efter reglerne i overenskomstens § 17.

4. AFTALENS IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV,

Aftalen har virkning fra 1. januar 1996.

Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts. Da aftalen knytter sig til overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration bortfalder nærværende aftale tillige, hvis denne overenskomst bortfalder.

Aftalens bortfald er uden virkning for de ansættelseskontrakter, der er indgået i henhold til aftalen.

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 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.

§ 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.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem parterne etablerede Ligelønsnævnet kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ ligelønsredegørelse, jf. neden for i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder. Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

STK. 3.

Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 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.

§ 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 statistikken 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 Dansk Erhverv 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.

§ 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.

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 ligeløns-sag, 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.

§ 9.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten.

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

Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen

Parterne er enige om, at man følger ”aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen” af 28. februar 2010 i butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. Parterne er enige om, at følge de rammer, som måtte blive aftalt mellem parterne i overenskomstperioden.

Aftale om oprettelse af overenskomst

Ovenstående overenskomst er gældende, hvor en af overenskomstparterne over for den anden har tilkendegivet, at der i en virksomhed beskæftiges mindst ét medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Det fastlås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt og for hvilket område overenskomsten er gældende.

Det er en forudsætning, at overenskomstens oprettelse ikke kan bevirke forringelse af bestående vilkår.

Aftale om indfasning af pensionsbidrag

Virksomheder, der optages som nye medlemmer i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 1/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 2/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige 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 pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration efter begæring fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Aftale om pension

1. FORMÅL

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspension eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

2. PERSONKREDS

Ansatte med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordning.

3. PENSIONSBIDRAG

Der henvises til § 9 om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagbetaling.

4. YDELSER

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

Aftale om seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder indgå i en seniorordning.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den særlige opsparing til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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 seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdsreduktion i form af fx 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.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Aftale om seniorpolitik

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder, samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Det anbefales, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne som led i den generelle personalepolitik.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør
- at give muligheder for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb og/eller fratrædelse

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens tarv, kan være: Fleksibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, retrætestillinger, nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Der opfordres til, at seniorpolitikken udarbejdes i SU.

Såfremt der på virksomheden er valgt en tillidsrepræsentant, vil det være naturligt, at denne inddrages i forhold om seniorpolitik.

I mindre virksomheder kan seniorpolitikken drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer for seniorpolitikken. Parterne drøfter årligt udviklingen på seniorområdet med henblik på at fremme anvendelsen af en seniorpolitik mest muligt og fremkomme med oplysningsmateriale.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådets direktiv af 28. juni 1999)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstopparterne er enige om,

- at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. FORMÅL

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. ANVENDELSESOMRÅDE

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på:

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3. DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved

- a. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

- b. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§ 4. PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. BESTEMMELSER OM MISBRUG

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§ 6. INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. INFORMATION OG HØRING

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§ 8. AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

1. Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed uden løn til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte med-

arbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 1 uges frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til 2 ugers frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i 1. afsnit.

Op til 1 uges kursusdeltagelse, efter ovenstående 2. afsnit, kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonde.dk kan kræve dokumentation fra begge parter.
- Medarbejderen eller virksomheden skal hurtigst muligt efter modtagelsen eller afgivelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 2. afsnits punkt 1, 3. afsnit om uddannelse i det forlængede opsigelsesvarsel, kan alternativt modtage støtte fra kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 2.-4. afsnit, vælge uddannelse efter 1. og 8. afsnit.

Ovenstående 2.- 5. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetenceudviklingsfonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 2. afsnit, 1. punkt, afsnit 2 og 3 i overenskomsten.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved uddannelse i op til 3 år. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden nævnt i nærværende aftale. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Muligheden for længerevarende uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparing af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

2. Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til 1.142,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 1.225,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres den 1. marts 2027 til 1.307,50 kr. pr. år.

For virksomheder, der selvadministrerer kompetenceudviklingsmidlerne, er det aftalt, at disse virksomheder opkræves 742,50 kr. Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 825,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres den 1. marts 2027

til 907,50 kr. pr. år. Ovenstående beløb er pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Parternes kompetenceudviklingsfond forestår opkrævningen.

De indbetalte beløb, for så vidt angår virksomheder der selvadministrerer og virksomheder der ikke selvadministrerer, indgår på en særlig konto under kompetenceudviklingsfonden og holdes adskilt fra fondens øvrige midler.

De indbetalte midler kan anvendes til at styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed, styrke og finansiere det lokale samarbejde, styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked samt andre tiltag som parterne bliver enige om.

3. Midlerne der er indbetalt til Kompetenceudviklingsfonden på 3F's område må ikke anvendes på andre områder.
4. Medarbejdere kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.
5. Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Handlens Kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for Handlens Kompetenceudviklingsfond.

Såfremt der ikke sidder en 3F-repræsentant i uddannelsesudvalget for en selvadministrerende virksomhed kan 3F Privat Service, Hotel og Restaurations en gang årligt anmode om indsigt i regnskabet for udviklingsfonden.

Aftale om fravigelse af Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den indgåede Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter på følgende måde:

- 1) Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens pkt. 2, 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden.

Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden. Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter pkt. 1, 2. afsnit, og elevers ret til støtte til fritidsuddannelse, pkt. 1, 4. afsnit, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

- 2) Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2028.

Aftale om aftalt uddannelse

Virksomheden kan ved lokal enighed søge støtte i kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan.

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

Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Aftale om 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 sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af reglerne i § 15, stk. 7.

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne. Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

Aftale om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til bruger-virksomhed

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 vikarbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

Bestemmelsen gælder fra 1. maj 2017.

Aftale om afklaring af anvendelse af vikarbejde

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikarbejde, 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 vikarbejde, kan forbundet begære et afklarende møde overfor arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde overfor 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 tillidsrepræsentant 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.

Aftale om oplysninger om brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Aftale om optrapning af bidrag til særlig opsparing

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 2 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, eller hvis de på et senere tidspunkt selv ønsker at tiltræde overenskomsten, kan indtræde i særlig opsparing efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en særlig opsparing eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 6 fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 8, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 8, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 8, stk. 1.
- D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,50 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026, 5,25 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.

- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Aftale om organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokal-aftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om, at medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom herpå i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor 3F Privat Service, Hotel og Restauration er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.



**Privat Service,
Hotel og Restauration**

3F

**Privat Service, Hotel og
Restauration**

Kampmannsgade 4

1790 København V

Telefon 7030 0300

Fax 7030 0301

E-mail 3f@3f.dk

www.3f.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

varenummer 3561

