



Espresso House OVERENSKOMST

Overenskomst 2025 - 2028

OVERENSKOMST
2025 – 2028

2025
2028

for

Espresso House Denmark A/S

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Udgivet juli 2025

INDHOLD

Afsnit 1 - Fagligt område	4
Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse	5
§ 1 Ansættelsesbeviser	5
§ 2. Opsigelsesregler	5
Afsnit 3 - Vagtplan og arbejdstid	7
§ 3. Arbejdstid	7
§ 4. Feriefri dage, ekstra fridag og frihed ved dødsfald og begravelse	9
§ 5. Merarbejde/overarbejde	10
Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling	13
§ 6. Løn	13
Afsnit 5 - Løntillæg, særlig opsparing, pensionsbidrag og søgnehelligdagsbetaling	16
§ 7. Forskudttidstillæg	16
§ 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/adoption, fædre- og forældreorlov	23
Afsnit 7 - Arbejdstøj og diverse bestemmelser	27
§ 13. Arbejdstøj m.v.	27
§ 14. Diverse bestemmelser	27
Afsnit 8 - Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	28
§ 15. Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	28
Afsnit 9 - Behandling af faglig strid, kontingent, og uddannelsesfonden	36
§ 16. Behandling af faglig strid	36
§ 17. Fondsbestemmelser	36
Afsnit 10 - Ferie	37

§ 18. Ferie	37
Afsnit 11 - Overenskomstens indgåelse	38
Afsnit 12	39
§ 19. Overenskomstens varighed og opsigelse.....	39
Afsnit 13 - Aftaler	40
Aftale om implementering af ligelønsloven	40
Aftale om seniorordning	43
Aftale om samarbejds- og udviklingsfond	44
Aftale om Kompetenceudviklingsfond	45
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	51
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer.....	52
Aftale om feriegarantiordning:.....	54
Aftale om uddannelsesrepræsentant	54
Aftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse .	54
Aftale om arbejdsvilkårsdirektivet	55
Aftale om natarbejde.....	60

Afsnit 1 - Fagligt område

Overenskomsten omfatter én personalegruppe medhjælpere - her baristaer - som defineret i hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver¹.

Overenskomsten gælder for nuværende og fremtidige Espresso House og Barresso kaffebarer og drevet af Espresso House Denmark A/S, herunder også eventuelle franchise-kaffebarer i det omfang franchise-kaffebarer ikke allerede er overenskomstdækkede eller ved etablering bliver overenskomstdækkede på anden måde.

Arbejdsområdet er brygning af kaffe og te og salg af andre drikke samt ekspedition af disse, salg af færdigproducerede kager/morgenbrød, herunder bake-off, frisksmurte sandwich sammensat af færdigproducerede og klargjorte produkter og lignende. Endvidere afrydning og renholdelse af gæsteområderne samt opvask.

Der er ingen køkkenproduktion af madvarer i forretningerne.²

Der sælges ikke spiritus i kaffebarerne.

¹ Henvisninger til Hovedoverenskomsten er henvisninger til Hovedoverenskomsten mellem HORESTA-A og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

² Bliver køkkenproduktion på et senere tidspunkt etableret i en eller flere af forretningerne, er køkkenarbejde ikke omfattet af denne overenskomst.

Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse

§ 1 Ansættelsesbeviser

Stk. 1.

Den ansatte har krav på en ansættelseskontrakt i henhold til gældende lovgivning.

§ 2. Opsigelsesregler

Stk. 1. Opsigelsesvarsel

Ved fastansættelse ydes følgende opsigelsesvarsel:

	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
Ved ansættelsen	14 kalenderdage	7 dage
Efter 1 års beskæftigelse	1 måned til udgangen af måneden	14 kalenderdage
Efter 4 års beskæftigelse	2 måneder til udgangen af måneden	14 kalenderdage
Efter 7 års beskæftigelse	4 måneder til udgangen af måneden	14 kalenderdage
Efter 9 års beskæftigelse	6 måneder til udgangen af måneden	14 kalenderdage

Stk. 2. Skriftlighed

Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske skriftligt og til fratrædelse ved datoen for opsigelsens afgivelse i henhold til det individuelt gældende varsel.

Stk. 3. Erstatning

Såfremt en af parterne uberettiget tilsidesætter ovennævnte opsigelsesvarsler, bliver denne, 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 1/3 månedsløn.

Erstatning fra medlemmer af 3F kan dog ikke modregnes i tilgodehavende løn, før kravet er stadfæstet fagretligt.

Stk. 4. Fratrædelsesgodtgørelse

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden 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.

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 arbejdstid

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstidens omfang

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

Stk. 2. Arbejdstidens placering

Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af vagtplanen plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der ikke overstiger 481 timer på 13 uger. Arbejdsplanen skal omfatte mindst 13 uger.

Stk. 3. Deltidsansættelse

Der kan ansættes fastlønnet personale med mindre arbejdstid end den i stk. 1 anførte, dog ikke mindre end 130 timer i gennemsnit over en 13 ugers periode. Unge under 18 år kan dog ikke ansættes med mindre end 65 timer i gennemsnit over en 13 ugers periode. Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler for fuldtidsansatte.

Stk. 4. Ændring af deltidsansattes arbejdstid 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 12 ugers periode konstant forekommer mertimer udover den aftalte normale arbejdstid, skal **arbejdsplanen** ændres i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid.

Dette bekræftes med en skriftlig information fra virksomhedens om det nye garanterede timetal.

Stk. 5. Pauser

Fuldtidsansatte skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, hvis vagten er planlagt til mere end 4 timer.

Spisepausernes antal og længde skal være påført arbejdsplanen.

Deltidsansatte med vagter over 4 timer pr. dag har ligeledes ret til ½ times

pause, såfremt de ønsker det. Muligheden for pause for deltidsansatte skal ikke fremgå af vagtplanen men aftales den enkelte dag med lederen. Afholdes pausen på ½ time, forlænges den vagtplanerede arbejdstid.

Personalet kan købe varer i forretningen, men er ikke forpligtiget til dette.

Stk. 6. Planlægning og bortfald af fridage

1. Medarbejderen har krav på at få sin arbejdstid tilrettelagt, således at der er 2 fridage pr. uge.
Fire gange i løbet af en 8 ugers periode skal 2 fridage gives i sammenhæng. Medarbejderen har krav på at 2 af de sammenhængende fridage mindst 6 gange over en 16-egers 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 med 100 %, 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 deltidsansatte medarbejdere, som kun beskæftiges i tidsrummet fra fredag kl. 14.00 til mandag kl. 7.00. Disse medarbejdere kan ansættes med minimum 30 timer og maksimum 60 timer over en 4-egers periode.

Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 4 timer.

Som forsøgsordning i overenskomstperioden 2025 til 20028 gælder følgende:

Den daglige arbejdstid for medarbejdere over 18 år skal minimum udgøre 3 timer.

Den daglige arbejdstid for unge under 18 år udgør 2 timer.

Parterne har aftalt, at forsøgsordningen evalueres forud for overenskomstforhandlinger i 2028. 3F har i forsøgsordningsperioden ret til – efter forudgående aftale med virksomheden – at komme ud på virksomheden for at tale med medarbejderne med henblik på at evaluere ordningen.

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% 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 deltidstillinger

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 deltidsansatte, hvor dette er driftsmæssigt og teknisk muligt.

§ 4. Feriefridage, ekstra fridag og frihed ved dødsfald og begravelse

Stk. 1. Optjening af feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til **5 feriefridage**.

Stk. 2. Timer

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer i perioden 1. maj - 30. april.

Stk. 3. Betaling

Feriefridagene betales løbende med 2,25 % af den ferieberettigede løn og tillægges den særlig opsparing.

Stk. 4. Placering

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 5. Jobskifte

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i perioden 1.

maj - 30. april.

Stk. 6. Fratræden

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefri dagstimer medarbejderen har til gode.

Stk. 7. 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.

§ 5. Merarbejde/overarbejde

Stk. 1. Overarbejde

Alt arbejde ud over det i vagtplanen anførte antal arbejdstimer betales som overarbejde jf. dog stk. 5.

Deltidsansattes overarbejde

For deltidsbeskæftigede betales normal timeløn ud over den aftalte arbejdstid indtil 37 timer pr. uge. Herefter betales som overarbejde jf. dog stk. 5.

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 % overtidstillæg.

Stk. 3. Betaling for overarbejde

Tillægget for overarbejde fastsættes til 50 % for de første 3 timer, og derefter 100 % 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 %.

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

Stk. 4. Afspadsering af overarbejde

Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 % timer afspadseres med 1½ time, og 100 % timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normal 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 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 afspadseringshindringen også for sygdom på 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 overarbejdsjournal.

Stk. 6. Mulighed for at afslå overarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at medarbejderen 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 på denne 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 nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående 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 lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, 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.

Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling

§ 6. Løn

Stk. 1. Minimallønninger

Pr. 1. maj 2025 er følgende minimallønninger gældende:

Baristaer	1. maj 2025
Pr. måned	22.388,75 kr.
Pr. time	139,64 kr.
	1. marts 2026
Pr. måned	22.949,91 kr.
Pr. time	143,14 kr.
	1. marts 2027
Pr. måned	23.511,07 kr.
Pr. time	146,64 kr.
Under 18 år	1. maj 2025
Pr. måned	12.686,91 kr.
Pr. time	77,55 kr.
Særligt aftalt tillæg	<u>1,58 kr.</u>
I alt	79,13 kr.
	1. marts 2026
Pr. måned	13.025,21 kr.
Pr. time	79,60 kr.
Særligt aftalt tillæg	<u>1,64 kr.</u>
I alt	81,24 kr.
	1. marts 2027
Pr. måned	13.355,49 kr.
Pr. time	81,60 kr.
Særligt aftalt tillæg	<u>1,70 kr.</u>
I alt	83,30 kr.

Medarbejdere over 18 år, der har 12 måneders anciennitet aflønnes med et anciennitetstillæg på kr. 3,10 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.

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

Stk. 4. Misforhold

Hvis misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede, kan hver af 3F eller Espresso House efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.

Stk. 5. 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. 6. 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 minimal-lønnen + 25 % pr. time. Såfremt ikke andet er aftalt, ydes betaling i sådanne tilfælde for mindst 4 timer dagligt.

Stk. 7. Lønforhandling og lønvurdering

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

Stk. 8. Lokalaftale om kollektiv lønforhandling

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

Afsnit 5 - Løntillæg, særlig opsparring, pensionsbidrag og søgnehelligdagsbetaling

§ 7. Forskudttidstillæg

I stedet for tillæg for forskudt arbejdstid aften, lørdag og søndag, ydes et fast timetillæg for samtlige præsterede arbejdstimer efter nedenstående satser oveni den personlige løn.

	Voksne	Medarbejdere under 18 år
1. maj 2025	7,04 kr.	7,33 kr.
1. marts 2026	7,28 kr.	7,59 kr.
1. marts 2027	7,54 kr.	7,85 kr.

Helligdage

For arbejde på helligdage betales følgende tillæg pr. time:

	Voksne	Medarbejdere under 18 år
1. maj 2025	68,17 kr.	34,09 kr.
1. marts 2026	70,56 kr.	35,28 kr.
1. marts 2027	73,03 kr.	36,52 kr.

Natarbejde

For natarbejde ydes der følgende timetillæg:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
For arbejde i tidsrummet 00.00 – 06.00	34,42 kr.	35,62 kr.	36,87 kr.
lørdag mellem 00.00 – 06.00	64,94 kr.	67,21 kr.	69,56 kr.
søndage mellem 00.00 – 06.00	68,17 kr.	70,56 kr.	73,03 kr.

Der ydes alene et forskudttidstillæg eller et nattillæg.

Satsen for nattillæg følger den til en hver tid gældende sats for nattillæg for medhjælpere omfattet af landsoverenskomsten for cafeterier, quick-food i supermarked m.v. indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F PSHR.

§ 8. Særlig opsparing

Stk. 1.

Der afsættes i alt 8,85 % den ferieberettigede løn til særlig opsparing til medarbejdere omfattet af overenskomsten. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og eventuelt ferietillæg. Den særlige opsparing er ikke pensionsberettiget.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes den særlige opsparing med 1,0 % til 9,85 % og pr. 1. marts 2027 med 1 % til 10,85 %

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

§ 9. Pension

Stk. 1. Bidragets størrelse

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 12 % af medarbejderens skattepligtige indkomst inklusive feriepenge.

Virksomhedens bidrag udgør 10 % og medarbejderens bidrag udgør 2 %.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 13 % af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 11 % og medarbejderens 2 %.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 %.

Espresso House betaler herudover særskilt 0,15 %, der dækker sundhedsordningen i PensionDanmark for medarbejdere omfattet af pensionsordningen. De 0,15 % bliver beregnet og tillagt som en del af Espresso Houses bidragspligt.

Stk. 2. Personkreds

Ansatte med 6 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.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Stk. 3. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

§ 10. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1.

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, 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. Det sker uden lønreduktion³.

Stk. 2.

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

Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage (eller fritimer) der falder på

³ Arbejdstiden reduceres uden lønreduktion således: 29½ time med 1 helligdag pr. uge, 22 timer med 2 helligdage, 15 timer med 3 helligdage pr. uge.

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 hverdage⁴.

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.

⁴ Erstatningsfridag.

Afsnit 6 - Sygdom og barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

§ 11. Sygdom

Stk. 1. Sygedagpenge og fuld løn

Den til enhver tid gældende sygedagpengelov 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 sygedagpengerefusionen 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

Det er en forudsætning for retten til betaling under sygdom, at medarbejderen fra første fraværsdag dokumenterer, at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af tro- og love-erklæring eller dokumentation fra medarbejderens egen læge.

Stk. 5. Barns 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, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første hele sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af en "tro- og love-erklæring".

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Betalingen er som ved barns sygdom.

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 sin særlig opsparing.

Stk. 6. Barns hospitalsindlæggelse/lægebesøg

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

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. Retten til frihed ved børns hospitalsindlæggelse gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. 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 sin særlig opsparing.

Stk. 7. Børneomsorgsdage.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 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, da der forlods er indbetalt hertil på særlig opsparing.

Stk. 8. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing i § 8.

Stk. 9. Ledsagelse af nærtstående

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

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

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing i § 8.

§ 12. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

A. Betingelser

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats, dog maks. 153,50 kr.

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

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

B. Graviditetsorlov

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

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

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

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

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

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

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

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

uger				
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre for- ældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre for- ældre)	7 deleuger (deles med de andre for- ældre)	7 deleuger) (deles med soloforælde- ren)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

H. Ekstra pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

I. Barselsfond

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

Afsnit 7 - Arbejdstøj og diverse bestemmelser

§ 13. Arbejdstøj m.v.

Personalet 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 FH oprettede Samarbejdsaftale af 8. oktober 1970 med ændringer af 1. juli 1986 og Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer er gældende.

Stk. 3.

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

Afsnit 8 - Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

§ 15. Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Betingelser for valg af tillidsrepræsentant

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

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

Stk. 2. Valgbarhed

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

En tillidsrepræsentant, som efter den 1. maj 2017 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.

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

Stk. 3. Valgprocedure

1. Det sikres, at alle organiserede medarbejdere, som danner valggrundlaget, har mulighed for deltagelse i valget⁵.

⁵ Der er dog ikke indsigelsesret mod valgets gyldighed såfremt medarbejdere, som er fraværende i længere tid, f.eks. grundet ferie, sygdom eller orlov, ikke har haft mulighed for at deltage i valget.

2. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet klubber jf. stk. 4, ophænges i god tid inden valget afholdes et opslag på virksomheden, som skal indeholde dato for indledning af valgproceduren samt oplysning om, hvilken dato valget er afsluttet.
3. Valget foregår ved skriftlig afstemning og kan afholdes på virksomheden, hvor lokale stilles til rådighed. Valget kan efter aftale med arbejdsgiveren foregå i arbejdstiden.
4. Ved afstemningen kan den af 3F Privat Service, Hotel og Restauration udarbejdede og HORESTA Arbejdsgiver godkendte stemmeliste benyttes⁶.
5. Såfremt der er opstillet mere end 1 kandidat, afgøres valget ved simpel flertalsafgørelse.

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

Godkendelse af tillidsrepræsentant

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

Indsigelse

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

Fællestillidsrepræsentant

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

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

⁶ Stemmesedler kan rekvireres ved henvendelse til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdeling.

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

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

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

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

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

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

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering

Stk. 5. Vederlag

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør;

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

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

Fællestillidsrepræsentanter opgøres som summen af de repræsenterede.

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af Uddannelses- og Samarbejdsfondens udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 24 måneder af vedkommendes valgperiode.

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

Stk. 6. Frihed med fuld løn

Fuldtidsansatte tillidsrepræsentanter⁷ har efter eget ønske ret til fornøden frihed med fuld personlig løn til varetagelse af sit tillidshverv i op til:

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

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

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

Arbejdsgiverens har ret til refusion fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

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

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst mu-

⁷ Deltidsansatte tillidsrepræsentanter ydes frihed forholdsmæssigt

lig gene for tillidsrepræsentantens arbejde. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskursus og lignende for tillidsrepræsentanter.

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyanstatte 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.

Stk. 7. Klubber, opslag

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

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

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

Nyansatte

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

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

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

Stk. 8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

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

Stk. 9. Uddannelse

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

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

Stk. 10. Ophør som tillidsrepræsentant

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have

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

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

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

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

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

Stk. 11. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Espresso House's overenskomsten.

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/lokalafdelinger.”

Stk. 12. Arbejdsmiljørepræsentanter

Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

Adgang til it-faciliteter

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

Stk. 13. Vederlag for arbejdsmiljørepræsentant

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 med ¼ del pr. kvartal fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentantens hverv ophører, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration hele kalenderåret.

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

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt og udbetales fra Uddannelses- og samarbejdsfond.

Afsnit 9 - Behandling af faglig strid, kontingent, og uddannelsesfonden

§ 16. Behandling af faglig strid

Der henvises til Normen for regler for behandling af faglig strid.

Med henblik på at forebygge problemer med efterlevelsen af overenskomsten har afdelingen mulighed for - sammen med arbejdsgiveren - at gennemgå alt relevant materiale vedrørende medarbejdernes vilkår.

§ 17. Fondsbestemmelser

DA/LO Uddannelsesfonden

Til DA/LO Uddannelsesfonden ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2026 udgør beløbet 49 øre og pr. 1. januar 2027 51 øre.

Uddannelses- og samarbejdsfond

Til Uddannelses- og samarbejdsfonden mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration ydes fra virksomhedens side 65 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. marts 2025 forhøjes beløbet til 70 øre, pr. 1. marts 2026 til 75 øre og pr. 1. marts 2027 til 80 øre.

Fondsbidraget opkræves af PensionDanmark.

Se endvidere Aftale om samarbejds- og udviklingsaktiviteter, side 44.

Kompetenceudviklingsfond

Til Kompetenceudviklingsfonden mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration ydes fra virksomhedens side 400 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

Se endvidere Aftale om Kompetenceudviklingsfond, side 45.

Espresso House følger afsnit 5 i aftalen, og administrerer således selv uddannelsesmidlerne.

Afsnit 10 - Ferie

§ 18. Ferie

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

Herudover er Ferieregulativet mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration gældende. Der henvises til protokollat 4 Ferieregulativ i Overenskomst del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Afsnit 11 - Overenskomstens indgåelse

Ingen nuværende ansatte kan få forringet deres vilkår i forbindelse med indgåelsen af overenskomsten.

3F's lokale afdelinger kan efter aftale med virksomhedens centrale kontor aftale tidspunkt for besøg i kaffebarerne lokalt.

Afsnit 12

§ 19. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025, og opsigelsen af overenskomsten følger opsigelsesbestemmelserne for hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Signeret 2025

For
HORESTA Arbejdsgiver

Vivi Nedergaard Lambert

(Sign.)

For
3F Privat Service, Hotel og
Restauration:

Lone Søgaard Nielsen

(Sign.)

Afsnit 13 - Aftaler

Aftale om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

Afsnit 1 - Ingen lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn

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

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

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

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

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

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

Afsnit 2 - Efterbetaling og godtgørelse

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

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

Afsnit 3 - Medarbejderens beskyttelse i ligelønssager

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

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

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

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

Afsnit 4 - Kønsopdelt lønstatistik

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

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

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

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte 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 kønsopdelte lønstatistik bestod.

Afsnit 5 - Fagretlig behandling

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

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænkede, 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 krænkede.

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

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

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

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

Aftale om seniorordning

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

sesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden, at 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 seniordage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov

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

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

Aftale om samarbejds- og udviklingsfond

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

Særligt vedrørende tillidsrepræsentanter

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

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

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

Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter og fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant, hvor en sådan ikke findes.

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

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

- tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med kursus, møder m.m.
- kampagner for valg af nye tillidsrepræsentanter, hvor sådanne ikke måtte findes.
- aktiviteter og vederlag til tillidsrepræsentanter.

Aftale om Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

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

Hotel- og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond er etableret mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration for at yde tilskud til de ansattes deltagelse i kompetenceudvikling.

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

Der gives ikke tilskud til kurser i udlandet.

2. Virksomhedens bidrag til kompetenceudviklingsfonden

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 400 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet omregnes procentuelt i

opkrævningen fra Pension Danmark. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Espresso House overenskomsten.
- c) For alle medarbejdere hvor der indbetales tilskud til kompetenceudviklingsfonden kan der ansøges om tilskud til uddannelse efter nedenstående regler, dette er også gældende selvom Overenskomst del 2 ellers ikke er gældende for det pågældende overenskomstmråde.

3. Selvvalgt uddannelse

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

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

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Herudover har medarbejdere, der er blevet opsagt, ret til yderligere 1 uges selvvalgt uddannelse. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. pkt., uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

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

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

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

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

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

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

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

Ved aftale og enighed mellem virksomheden og medarbejdere, kan der aftales forberedende voksenundervisning¹, almen voksenuddannelse², danskuddannelse for voksne³ og ordblinde undervisning⁴ med længere varighed. Det er en forudsætning, at virksomheden kan opnå støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

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

5. Kompetenceudveksling

Ved aftale og enighed mellem virksomhed og medarbejdere, kan der aftales kompetenceudveksling hvor medarbejderen i maksimalt 5 dage pr. år, kan udstationeres til sidemandsoplæring/undervisning via kompetenceudveksling hos anden virksomhed. Koncerner med forskelligrettet struktur er ligestillet, der kan dog ikke aftales kompetenceudveksling som led i konceptudrulning. Virksomheden kompenseres jf. nedenstående satser for kompetenceudveksling i bilag 1.

6. Kompetenceudviklingsfonden tilskud til uddannelse

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

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

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

7. Ansøgning og udbetaling

Fondens midler søges af virksomheden på vegne af medarbejdere, som er omfattet af kompetenceudviklingsfonden, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 7. Ansøgninger fremsendes gennem Pension Danmark, hvor virksomheden attesterer, at ansættelsen er omfattet af kompetenceudviklingsfonden og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør.

Tilskuddet udbetales fra Pension Danmark til virksomhedens NemKonto, som foretager udbetaling til medarbejderen.

8. Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

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

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

9. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 2 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 2b.
- b) Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden

med virkning fra førstkommande kalenderår af de generelle regler for fonden. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.

- c) Lokale rammer og planer: Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 5.
- d) Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.
- e) Tildeling: Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
- f) Administration: Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene

efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, herunder ved eventuel faglig voldgift.

10. Andre overenskomstområder

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

11. Grundbetingelser for ordningen

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

Bilag 1.

Følgende satser er gældende ved overenskomstens indgåelse;

- Kurser der udløser VEU-godtgørelse godtgøres med 85 kr. pr. timen
- Akademi- og diplomkurser godtgøres med 155 kr. pr. time
- Forberedende voksenundervisning, almen voksenuddannelse, danskuddannelse for voksne og ordblinde undervisning godtgøres med 85 kr. pr. time
- Private kurser godtgøres med 155 kr. pr. time

- Erhvervsuddannelse for voksne. Virksomheden godtgøres med 1600 kr. pr. skoleuge som supplement til den refusion som virksomheden modtager fra AUB samt 800 kr. pr. praktikuge.
- For akademi- og diplomforløb kan der søges godtgørelse for kursusudgiften med op til 5000 kr. pr. modul svarende til 10 ECTS-point. Samme tilskud kan søges til sommelier-, chokolatier- og øl sommelieruddannelse.
- Ved kompetenceudveksling kompenseres den afgivende virksomhed med 5000 kr. for en uges udveksling og den modtagende virksomhed – såfremt denne er omfattet af Kompetencefonden - med 2500 kr. pr. uge for at forestå kompetenceudvekslingen.

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

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

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

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

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

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag, jf. mæglingsreglerne, det vil sige imod vikarbureauet, hvis vikarbureauet er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, og mod virksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver.

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

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

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller

- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde.

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

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

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

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

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

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 medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Aftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

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

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomst-

parterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

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

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

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

Aftale om arbejdsvilkårsdirektivet

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

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i parternes overenskomst.

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

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed

anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af parternes overenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af parternes overenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af parternes overenskomst og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

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

a. "Tidsplan for arbejdet"

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

b. "Referencetimer og referencedage"

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

c. "Arbejdsmønster"

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til	1 måned

		lov, kollektiv aftale mv.	
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identif	Kan gives ved henvisning til	1 måned

	tet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	lov, kollektiv aftale mv.	
--	---	---------------------------	--

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

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

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i parternes overenskomst og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

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

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

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Aftale om natarbejde

Såfremt der indføres brug af fast natarbejde på virksomheden, henvises til protokollat 16 og protokollat 17 i overenskomstfornyelsen i 2023.

Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er for eksempel 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 – for eksempel på baggrund af en lokalaftale – 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 videregivning 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.



Privat Service,
Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel
og Restauration
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk
www.3f.dk

ESPRESSO HOUSE OVERENSKOMST

2025
2028

H^ØRESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

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