

# OVERENSKOMST

**Overenskomst**

**mellem**

**Joe & the Juice**

**og**

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

**2023-2025**



**Privat Service,  
Hotel og Restauration**



# INDHOLDSFORTEGNELSE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>§ 1. FAGLIGT OMRÅDE .....</b>                            | <b>5</b>  |
| <b>§ 2. ANSÆTTELSESVILKÅR.....</b>                          | <b>5</b>  |
| Stk. 1. Ansættelseskontrakt.....                            | 5         |
| Stk. 2. Ansættelsesformer .....                             | 5         |
| Stk. 3. Anciennitet.....                                    | 5         |
| <b>§ 3. LØN.....</b>  | <b>6</b>  |
| Stk. 1. Månedslønnede .....                                 | 6         |
| Stk. 2. Lønudbetaling .....                                 | 6         |
| Stk. 3. Minimalløn.....                                     | 6         |
| Stk. 4. Lønforhandling.....                                 | 6         |
| Stk. 5. Helligdage .....                                    | 7         |
| Stk. 6. Fuld løn .....                                      | 7         |
| Stk. 7. Tillæg og betalt pause.....                         | 7         |
| <b>§ 4. PENSION .....</b>                                   | <b>8</b>  |
| <b>§ 5. ARBEJDSTID.....</b>                                 | <b>9</b>  |
| Stk. 1. ....  | 9         |
| Stk. 2. ....  | 9         |
| Stk. 3. ....  | 9         |
| Stk. 4. ....  | 10        |
| Stk. 5. ....  | 10        |
| Stk. 6. Fridage .....                                       | 10        |
| Stk. 7. Overarbejde .....                                   | 10        |
| Stk. 8. Placering af frihed.....                            | 11        |
| <b>§ 6. SYGDOM, BARNES FØRSTE SYGEDAG, BARSEL M.M. ....</b> | <b>11</b> |
| Stk. 1. Løn under sygdom .....                              | 11        |
| Stk. 2. Sygdom og afspadsring .....                         | 11        |
| Stk. 3. Barns første sygedag/lægebesøg.....                 | 12        |
| Stk. 4. Barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov .....     | 12        |
| Stk. 5. Børneomsorgsdage .....                              | 13        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>§ 7. OPSIGELSE OG TRYGHED</b> .....                         | <b>13</b> |
| Stk. 1. Varsler .....  | 13        |
| Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse .....                          | 14        |
| <b>§ 8. RESERVER</b> .....                                     | <b>14</b> |
| Stk. 1. ....   | 14        |
| Stk. 2. ....   | 14        |
| Stk. 3. ....   | 14        |
| <b>§ 9. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER</b> .....                    | <b>15</b> |
| Stk. 1. Valg .....   | 15        |
| Stk. 2. Godkendelse .....                                      | 15        |
| Stk. 3. Frihed til tillidsrepræsentantarbejde.....             | 15        |
| Stk. 4. Indflydelse.....                                       | 15        |
| Stk. 5. Beskyttelse.....                                       | 16        |
| <b>§ 10. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTBESTEMMELSER</b> .....        | <b>16</b> |
| Stk. 1. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser .....        | 16        |
| Stk. 2. Adgang til it-faciliteter .....                        | 16        |
| <b>§ 11. ØVRIGE AFTALER</b> .....                              | <b>16</b> |
| Stk. 1. Ferie .....  | 16        |
| Stk. 2. Særligt løntillæg.....                                 | 17        |
| Stk. 3. Øvrige aftaler .....                                   | 17        |
| Stk. 4. Mæglingsregler .....                                   | 17        |
| Stk. 5. Vikarbureauer .....                                    | 18        |
| Stk. 6. Franchise.....   | 18        |
| Stk. 7. Nye koncepter.....                                     | 18        |
| Stk. 8. Traditioner .....                                      | 18        |
| <b>§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN</b> ..... | <b>18</b> |
| <b>BILAG</b> .....   | <b>20</b> |
| Uddannelse .....   | 20        |
| Uddannelses- og samarbejdsfond .....                           | 21        |

## **§ 1. FAGLIGT OMRÅDE**

Overenskomsten omfatter medarbejdere i virksomheden inden for medhjælpergruppens faglige arbejdsområde, som defineret i hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver.

Overenskomsten er gældende for nuværende og fremtidige Joe & The Juice-juicebarer, herunder også franchise-juicebarer.

## **§ 2. ANSÆTTELSESVILKÅR**

### **Stk. 1. Ansættelseskontrakt**

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

Der anvendes det godkendte ansættelsesbevis fra Hovedoverenskomsten med tilretninger i henhold til aftalen her. Ansættelsesbeviset optrykkes som bilag.

### **Stk. 2. Ansættelsesformer**

Overenskomsten omfatter fastansatte på fuldtid og deltid samt reserver.

Der er mulighed for fastansættelse i en tidsbegrænset periode. Begrundelse for og angivelse af den tidsbegrænsede ansættelse angives på ansættelseskontrakten.

### **Stk. 3. Anciennitet**

Optjent anciennitet bevares ved genansættelse inden for 5 måneder efter fratrædelse.

## **§ 3. LØN**

### **Stk. 1. Månedslønnede**

Alle fastansatte har en fast månedsløn på fuldtid eller på deltid, svarende til et fast garanteret timetal pr. måned, der fremgår af ansættelseskontrakten.

En fuldtidsmånedsløn beregnes på grundlag af 160,33 timer pr. måned, svarende til 37 timer i snit pr. uge, og en deltidsmånedsløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal ganget med 4,333.

En fast månedsløn indeholder minimum minimalløn og personlig løntillæg.

### **Lønperiode**

Lønperioden begynder den 26. og slutter den 25. i måneden.

### **Stk. 2. Lønudbetaling**

Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen udbetales én gang om måneden og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden samt ved arbejdsophør.

### **Stk. 3. Minimalløn**

Månedslønnen beregnes på grundlag af minimallønnen, som udgør:

Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 136,74 pr. time

Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 141,24 pr. time

### **Stk. 4. Lønforhandling**

Minimallønnen er et udgangspunkt for personlige lønforhandlinger, der skal foregå ved ansættelsen og løbende, når en af parterne anmoder herom.

Det forudsættes, at der gives personlige løntillæg, der ikke reduceres ved stigninger i minimallønnen.

Ved forhandling herom, skal der lægges vægt på ansvar, erfaring, anciennitet, uddannelse, arbejdsindsats samt arbejdets karakter.

Ved uenighed kan spørgsmålet behandles fagretligt.

Hvis de ansatte ønsker det, kan en tillidsrepræsentant forhandle på deres vegne.

### **Stk. 5. Helligdage**

For arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 100% af den oppebårne løn. Tillægget udbetales som udgangspunkt, men der kan aftales afspadsring i stedet med den enkelte medarbejder.

### **Stk. 6. Fuld løn**

Fuld løn udgør minimalløn, personlig løn, samt det faste månedstillæg, jf. § 3, stk. 7, som dækker anciennitetstillæg, det særlige sædvanlige tillæg for forskudt arbejdstid, særligt løntillæg på 1% fra før 2014 og feriefridags-tillæg.

### **Stk. 7. Tillæg og betalt pause**

Medarbejderen har i løbet af arbejdsdagen krav på kost samt drikkevarer.

Det aftales, at der er betalt pause på en ½ time pr. arbejdsdag, og såfremt det ikke er muligt at afholde spisepause betales 50% oveni ½ times løn af den fulde løn.

Den betalte pause samt et fast månedstillæg til alle fastansatte erstatter tillæg for aften- og weekendarbejde, særligt løntillæg, anciennitetstillæg samt værdien af feriefridagsbetalingen.

Månedstillægget udgør:

Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 73,17 kr.

Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 75,73 kr.

For arbejde i tidsrummet kl. 00.00 - 06.00 alle ugens dage ydes derudover et nattillæg oven i den personlige løn på:

Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 48,22 pr. time

Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 49,91 pr. time

For arbejde i lukkevagtens sidste time betales derudover et timetillæg, der udgør:

Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 18,08 pr. time

Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 18,71 pr. time

Lukkevagter efter kl. 00.00 aflønnes med både nattillæg og lukkevagtstillægget.

Tillæggene betales oveni øvrige tillæg.

## **§ 4. PENSION**

Der ydes arbejdsmarkedspension til alle, der i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension eller har 12 måneders anciennitet i virksomheden. Reserver optjener retten efter 60 vagter.

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til Pension Danmark, udgør 12% af den skattepligtige indkomst.

Virksomhedens bidrag udgør 8% og medarbejderens 4%.

Pr. 1. juni 2023 ændres virksomhedens bidrag til 10% og medarbejderens til 2%.

Alle medarbejdere, for hvem der betales pensionsbidrag til en pensionsordning i PensionDanmark, er omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

Bidrag til sundhedsordningen er maksimalt 0,15% af lønnen, som betales af arbejdsgiveren. Beløbet opkræves af Pension Danmark sammen med



pensionsbidrag, som i øvrigt ikke berøres af etableringen af en sundhedsordning.

## **§ 5. ARBEJ DSTID**

### **Stk. 1.**

Den aftalte garanterede arbejdstid (start/slut for den enkelte ansatte) fordeles på en vagtplan over 4 uger, der lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller de ansatte under videst mulig hensyn til de ansattes ønsker.

Virksomheden har ifølge Hovedaftalen mellem LO og DA ledelsesretten.

Medarbejdere, kan efter virksomhedens godkendelse frit bytte vagter indbyrdes. Såfremt medarbejderne selv bytter vagter er medarbejderne ikke garanteret det garanteret timetal som fremgår af afsættelseskontrakten.

Vagtplanen udsendes til de ansatte via virksomhedens interne mailsystem.

### **Stk. 2.**

Arbejdstiden er inklusive betalt spisepause og kan variere frit inden for de 4 uger. Alt pålagt overarbejde ud over vagtplanen beregnes som overarbejde. Såfremt medarbejderen frivilligt påtager sig arbejde ud over vagtplanen, betragtes det først som overarbejde når arbejdstiden overstiger 148 timer over 4 uger.

### **Stk. 3.**

Arbejdstiden for fuldtidsansatte udgør 148 timer over en 4 ugers turnus inkl. en ½ times betalt pause pr. arbejdsdag.

Ved fast natarbejde efter kl. 24.00 ydes kompensation i form af nedsat arbejdstid med fuld månedsløn, idet arbejdstiden nedsættes med 8 timer på 4 uger.

#### **Stk. 4.**

Den garanterede månedlige arbejdstid for deltidsansatte aftales med den enkelte ansatte og indskrives i ansættelseskontrakten. Den skal minimum udgøre 60 timer på en 4 ugers turnus og minimum 4 timer pr. dag. Det kan dog med den enkelte medarbejder aftales et mindre garanteret timetal inden for rammen: Minimum 40 timer over 4 uger. Det garanteret timetal er indeholdt en ½ times betalt pause pr. arbejdsdag.

#### **Stk. 5.**

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fuldtidsstillinger, bør dette så vidt muligt ske.

#### **Stk. 6. Fridage**

Der gives 2 sammenhængende fridage (59 timer) pr. uge, der gennemsnitligt skal lægges hver anden weekend.

Der skal i hvert arbejdsdøgn (24 timer) beregnet fra arbejdets start gives en hvileperiode på minimum 11 timer.

Efter ønske fra medarbejderen, kan der aftales, at den enkelte medarbejder kun har 1 ugentlig fridag.

Såfremt en fridag helt mistes, betales en kompensation på 100 %.

#### **Stk. 7. Overarbejde**

Overarbejde betales med 50% af den oppebårne løn for de første 2 timer og 100% for resten, dog altid 100 % efter kl. 24 og på fridage, der hæves til 150%, hvis der er tale om friweekend.

Overarbejde udbetales som udgangspunkt, medmindre der aftales afspadsering med medarbejderen.

## **Stk. 8. Placering af frihed**

Placering af optjent frihed og ferie sker som udgangspunkt efter aftale mellem parterne under hensyntagen til såvel den enkelte ansattes ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov.

Virksomheden kan dog varsle afholdelse af ferie i overensstemmelse med ferielovens regler.

Optjent frihed kan varsles efter reglerne om restferie i ferieloven.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet har ret til 5 feriefridage uden løn, idet betalingen er indregnet i den oppebårne løn. Placeringen aftales med virksomheden som restferie.

Virksomheden kan ikke pålægge medarbejderen at afholde feriefridage.

## **§ 6. SYGDOM, BARN'S FØRSTE SYGEDAG, BARSEL M.M.**

### **Stk. 1. Løn under sygdom**

Under sygdom betales 90% af den fulde løn, dog 100% de første 6 dage, og efter 9 måneders anciennitet 100 % de første 4 uger.

Betaling af løn under sygdom forudsætter at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav er opfyldt. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpenge-refusionen fra kommunen ophører og det skyldes medarbejderens forømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

### **Stk. 2. Sygdom og afspadsering**

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

### **Stk. 3. Barns første sygedag/lægebesøg**

Der ydes frihed med fuld løn til forældre med børn under 14 år på barnets første hele sygedag.

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

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

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

### **Stk. 4. Barselorlov, fædreorlov og forældreorlov**

Efter 9 måneders anciennitet i virksomheden er der ret til orlov med fuld løn efter følgende regler:

- Barselorlov: 4 uger før forventet fødsel og indtil 14 uger efter fødslen.
- Fædreorlov i forbindelse med fødslen: 2 uger.
- Forældreorlov, der kan deles: 16 uger, men højst 11 til den enkelte.

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

- Barselorlov: 4 uger før forventet fødsel og indtil 10 uger efter fødslen.
- Fædre-/medmor-orlov i forbindelse med fødslen: 2 uger.
- Forældreorlov, der kan deles: 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der har holdt de indtil 10 ugers barselorlov, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Det forudsættes, at virksomheden kan modtage refusion, ligesom der henvises til gældende regler om betaling fra barselsfond.

Arbejdsgivers pensionsbidrag hæves under de 10 ugers barselsorlov med 7%.

### **Stk. 5. Børneomsorgsdage**

Medarbejdere, der har ret til at holde børns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har, Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn og dagene er finansieret af særligt løntillæg.

## **§ 7. OPSIGELSE OG TRYGHED**

### **Stk. 1. Varsler**

Opsigelse skal ske skriftligt for at være gyldigt og kan ikke ske under ferie. Opsigelsesvarsel udgør:

|                    |                                  |
|--------------------|----------------------------------|
| 0-3 måneder: ..... | 14 dage                          |
| 3-12 måneder ..... | 14 dage til den sidste i måneden |
| Efter 2 år .....   | 1 måned                          |
| Efter 5 år .....   | 2 måneder                        |
| Efter 8 år .....   | 4 måneder                        |
| Efter 10 år .....  | 6 måneder                        |

Opsigelsen er, bortset fra de første 3 måneder, til en måneds udgang, dog maksimalt 1 måned for lønmodtageren. Betaling af erstatning til virksomheden ved den ansattes bortgang uden overholdelse af opsigelsesvarslet, kan maksimalt udgøre 1/3 af månedslønnen. Erstatningen kan modregnes i tilgodehavende løn. Erstatning fra medlemmer af 3F kan dog ikke modregnes i tilgodehavende løn, før kravet er stadfæstet fagretligt.

## **Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse**

Der opnås ret til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelser fra virksomhedens side uden egen skyld, herunder ved nedskæringer og ophør.

Der ydes en godtgørelse på:

Efter 3 års ansættelse ..... 5.000 kr.

Efter 6 års ansættelse ..... 10.000 kr.

Efter 9 års ansættelse ..... 15.000 kr.

For deltidsansatte medarbejdere beregnes godtgørelsen forholdsmæssigt.

## **§ 8. RESERVER**

### **Stk. 1.**

Der kan ansættes reserver til dækning af kortvarigt fravær samt spidsbelastninger, der ikke optræder systematisk.

### **Stk. 2.**

Reserver skal minimum aflønnes med 5 timer pr. dag.

### **Stk. 3.**

Som kompensation for ikke at være omfattet af § 7 (opsigelse og tryghed), betales et tillæg på 10% af minimallønnen. Reservelønning udgør således

Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 150,41 pr. time

Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 155,36 pr. time

## **§ 9. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER**

### **Stk. 1. Valg**

Medlemmer af 3F kan ud af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanter skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i virksomheden.

### **Stk. 2. Godkendelse**

Valget skal godkendes af forbundet og meddeles virksomheden. Virksomheden kan inden 14 dage komme med indsigelse mod valget, der ved uenighed afgøres fagretligt.

### **Stk. 3. Frihed til tillidsrepræsentantarbejde**

Der gives i nødvendigt omfang frihed i arbejdstiden til at varetage hvervet.

Der gives 5 timers frihed med løn pr. måned til udførelse af hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten dækker flere forretninger, aftales antal timer mellem parterne.

Ved obligatorisk mødeaktivitet i fritiden, betales som ved overarbejde. Forbundet betaler honorar til tillidsrepræsentanten efter gældende regler.

### **Stk. 4. Indflydelse**

Tillidsrepræsentanten har ret til:

- at blive hørt om alle afgørende ændringer i virksomheden, før de gennemføres,
- at forhandle alle vilkår for de ansatte,
- at blive hørt ved ansættelser og opsigelser, i det omfang det er driftsmæssigt muligt inden ansættelsen/opsigelsen,
- at mødes med nyansatte i arbejdstiden mhp. at orientere om 3F, virksomheden osv.

## **Stk. 5. Beskyttelse**

En tillidsrepræsentant kan kun opsiges af tvingende årsager, og har i sådanne tilfælde et opsigelsesvarsel på minimum 5 måneder.

Opsigelse kan først afgives efter afholdelse af mæglingsmøde, og tillidsrepræsentanten kan varetage sit hverv, indtil en evt. fagretlig afgørelse foreligger.

## **§ 10. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTBESTEMMELSER**

### **Stk. 1. 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.

### **Stk. 2. Adgang til it-faciliteter**

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

## **§ 11. ØVRIGE AFTALER**

### **Stk. 1. Ferie**

Der henvises til ferieloven.

Twister vedrørende ferieloven kan behandles fagretligt.

Der indbetales feriepenge hvert kvartal samt ved arbejdsophør til 3F Feriekasse.



## **Stk. 2. Særligt løntillæg**

Som et særligt løntillæg opspares hver måned 5,85% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2024 forhøjes satsen til 7,85%.

Saldoen opgøres og udbetales 2 gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Der henvises til bestemmelsen om børneomsorgsdage i § 6, stk. 5, og særligt protokollat om seniorordning.

## **Stk. 3. Øvrige aftaler**

Der henvises til de almindeligt gældende regler på arbejdsmarkedet, herunder

- hoved- og samarbejdsaftalen mellem DA og LO (der oprettes samarbejdsudvalg, hvis en af parterne ønsker det).
- aftalen om tidsbegrænset ansættelse mellem DA og LO.
- aftalen om uddannelses- og samarbejdsfond mellem HORESTA og 3F. Se bilag.
- aftalen om kompetenceudviklingsfond mellem HORESTA og 3F. Se bilag.

## **Stk. 4. Mæglingsregler**

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, når afdelingen sandsynliggøre relevansen heraf.

## **Stk. 5. Vikarbureauer**

Ved anvendelse af vikarer fra vikarbureauer, skal virksomheden sikre, at virksomhedens overenskomst er gældende på linje med de medarbejdere, der er ansat - eller kunne ansættes - af virksomheden.

## **Stk. 6. Franchise**

Joe & the Juice er forpligtet til, at franchisetagere til enhver tid er omfattet af denne overenskomst.

## **Stk. 7. Nye koncepter**

Hvis virksomheden ændrer koncept, således at der ansættes gastronomer eller tjenere, omfattes de af nærværende overenskomst, men følger for disse regler om løn og tillæg i hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver.

## **Stk. 8. Traditioner**

Faggruppens arbejdsområder skal forstås i lyset af branchens traditioner og sædvaner.

## **§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN**

Vilkårene for den enkelte fastansatte på ikrafttrædelsestidspunktet må ikke forringes som følge af denne overenskomst.

Overenskomsten kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. marts 2025 ved overenskomstfornyelsen på det øvrige arbejdsmarked.

Hvis ikke andet aftales, reguleres overenskomstens løn og pension minimum med de til enhver tid aftalte stigninger i hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver.

Hvis ikke andet aftales, reguleres det særlige aftalte månedstillæg, jf. § 3, stk. 7, med samme procentuelle stigning som den gennemsnitlige stigning i tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde, værdien af det særlige tillæg på 1% fra før 2014 samt stigningen i værdien af feriefridagene i hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver.

3F tager forbehold for godkendelse i kompetent forsamling

København den \_\_\_\_\_ 2023

For  
Joe & the Juice

For  
3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

---

Thomas Kusk Nørøxe

---

Lone Søgaard Nielsen)

# BILAG

## UDDANNELSE

### Stk. 1. Ret til frihed

Ved faglig uddannelse forstås egentlig faglig uddannelse, kurser under loven om arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) eller ledelses- eller samarbejdskurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant. Medarbejderne har ret til at deltage i disse kurser og uddannelsesformer, og arbejdsgiveren har pligt til at give frihed uden løn, når det kan indpasses i virksomhedens drift.

### Stk. 2. Kompetenceudviklingsfond

#### Selvvalgt kompetenceudvikling

Med henblik på at udvikle medarbejdernes kompetencer, etableres Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

#### Virksomhedens betaling

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

Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

Bidraget opkræves af PensionDanmark.

## Sociale rettigheder

### Rettigheder

Medarbejdere med minimum 9 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.

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

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

Der henvises i øvrigt til Pension Danmarks hjemmeside om Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.

### **Stk. 3. Administreret i virksomheden**

Virksomheder, der har mindst 100 medarbejdere, og har etableret uddannelsesudvalg, kan selv administrere og udbetale midlerne til kompetenceudviklingsstøtte. Der henvises til HORESTA Arbejdsgiver herom.

## **UDDANNELSES- OG SAMARBEJDSFOND**

Der er mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration oprettet en uddannelses-og samarbejdsfond.

Formålet er at:

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

### **Organisationsmæssige forpligtelser**

Virksomheder omfattet af denne overenskomst indbetaler pr. præsteret arbejdstime som følger:

Virksomhederne indbetaler pr. præsteret arbejdstime som følger:

Pr. 1. januar 2022 102 øre, hvoraf de 65 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

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

Beløbene opkræves af Pension Danmark.



