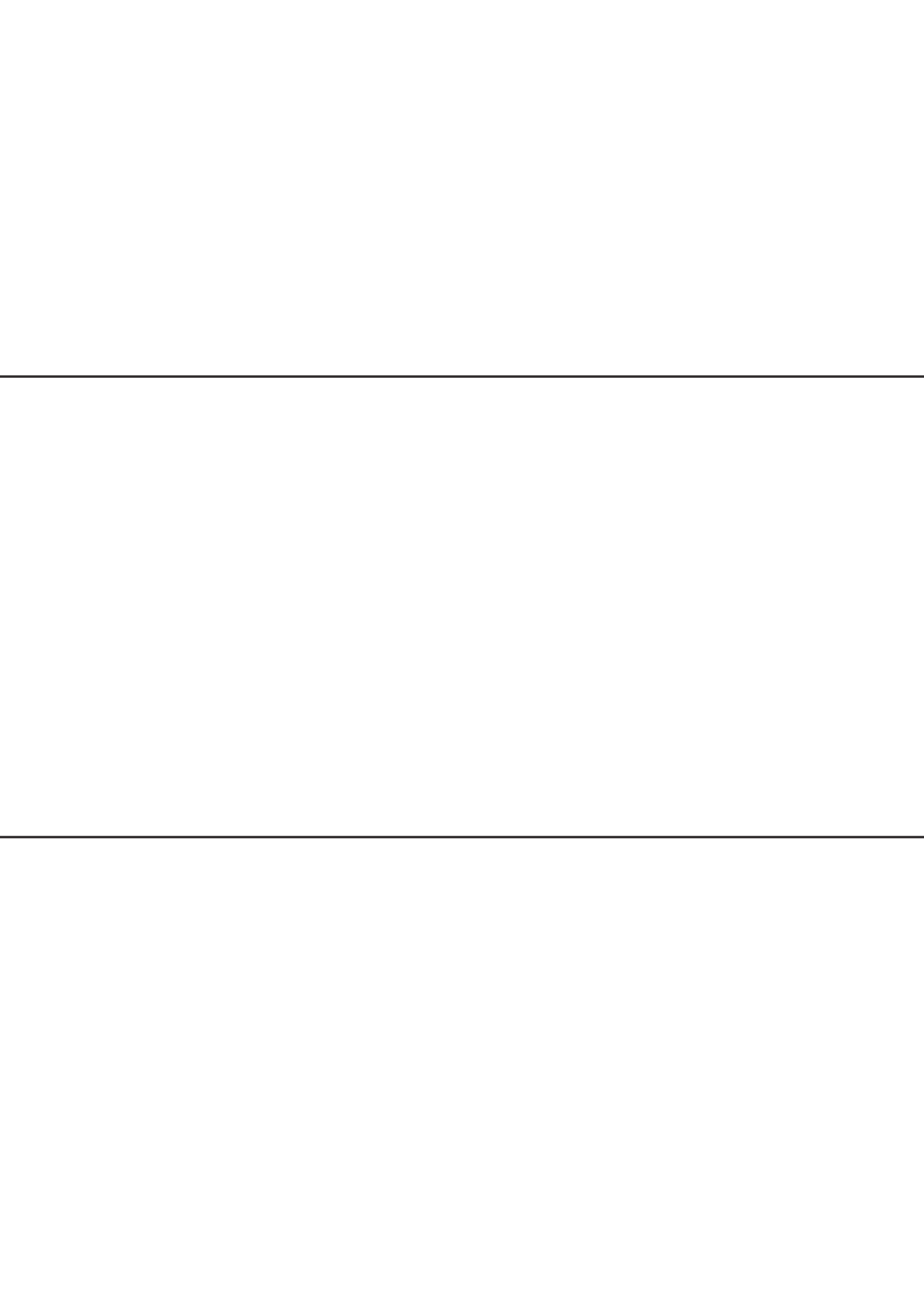




VIKARBUREAUOVERENSKOMST

Landsoverenskomst 2025 - 2028

Vikarbureauer, der er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og har samme dækningsområde som hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration



OVERENSKOMST
2025 – 2028

2025
2028

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for vikarbureauer

Udgivet marts 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1. Dækningsområde	5
§ 2. Arbejdsgiveransvar	5
§ 3. Løn og arbejdstidsregler	5
§ 4. Løn	6
§ 5. Tjenere	7
§ 6. Unge under 18 år	7
§ 7. Arbejdstid	8
§ 8. Caféoverenskomst	8
§ 9. Særlig kantineoverenskomst	9
§ 10. Anciennitet	9
§ 11. Pension, sundhedsordning og seniorordning	9
§ 12. Særligt løntillæg	12
§ 13. Feriefridage med fuld løn	12
§ 14. Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående	13
§ 15. Helligdage	15
§ 16. Løn under sygdom - fastansatte og reserver	15
§ 17. Barns sygdom og lægebesøg	16
§ 18. Barsels-, fædre- og forældreorlov	17
§ 19. Opsigelsesvarsler	21
§ 20. Beregning af timetal og løn	21
§ 21. Information	21
§ 22. Tillidsrepræsentantregler	22
§ 23. Arbejdsmiljørepræsentantregler	22
§ 24. Organisationsmæssige bestemmelser	22
§ 25. Varighed	24
Bilag 1 - Løn	26
Lønbilag for gastronomer	31
Lønbilag for receptionister, herunder natportierer	32
Lønbilag for medhjælpere	33
Lønbilag for unge under 18 år	34
Lønbilag for fastlønnede tjenere	35
Bilag 2 - Arbejdstid	36
Bilag 3 - Caféer	41
Bilag 4 - Uddannelsesrepræsentant	43
Bilag 5 - Organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	44

Bilag 6 - Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet).....	45
---	----

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter vikarbureauer, der er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og har samme dækningsområde som hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Dækningsområdet fremgår af hovedoverenskomstens Del 2 protokollat 1.

Overenskomsten er gældende for lønmodtagere, som har indgået en arbejdsaftale med et vikarbureau med det formål midlertidigt at udsendes til brugervirksomheder inden for hotel-, restaurant- og turisterhvervet for at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

Overenskomsten omfatter ikke arbejde på brugervirksomheder, der er omfattet af Serviceoverenskomsten mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

§ 2. Arbejdsgiveransvar

Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og har ansvar for aflønning, feriepenge, pension mm.

Vikarbureauet har ansvar for udstedelse af ansættelseskontrakter i henhold til gældende lovgivning.¹

Ved evt. tvister rejses sagen mod vikarbureauet og ikke mod brugervirksomheden, med undtagelse af de områder, hvor lovgivningen fastslår, at det er brugervirksomheden, der har ansvaret.

§ 3. Løn og arbejdstidsregler

Stk.1.

Vikarens ansættelsesforhold reguleres efter nærværende overenskomst.

Stk.2.

Parterne er enige om, at forudsætningen for at kunne se væk fra vikarlovens § 3, stk. 1 og stk. 2 dermed er opfyldt.

¹ Se Bilag 6 om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 og Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Stk.3. Enten regler for fastansatte eller for reserver

Vikaren udsendes enten efter reglerne for fastansatte eller efter reglerne for reserver. Forskellen fremgår af nærværende overenskomst.

Reserver er blandt andet ikke omfattet af regler for feriefridage, tillæg for arbejde aften, nat og lørdag, anciennitetstillæg, helligdagsbetaling (bortset fra § 15, stk. 3), vagtplaner, overtidsbetaling, betaling under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov og opsigelsesregler.

Særlige regler vedr. brug af reserver:

Gastronomreserver:

Vikararbejde til og med 21 dage betales som reservearbejde.

Medhjælper- og receptionistreserver:

Anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

§ 4. Løn

Udsendte vikarer aflønnes ud over det i nærværende aftale nævnte i henhold til bestemmelserne i bilag 1.

Der skal til vikaren udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder pensionsbidrag og optjent feriegodtgørelse.

Udsendte vikarer er i udsendelsesperioder på vilkår som fastansatte månedslønnede.

Udsendte vikarer er i udsendelsesperioder på vilkår som reserver timelønnede.

Lønnen udbetales en gang om måneden, og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

§ 5. Tjenere

Er tjenerne i en brugervirksomhed, der er omfattet af Hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, aflønnet i henhold til overenskomstens provisionslønsregler, følges brugervirksomhedens regler vedr. aflønning for vikarer, der udsendes til tjenerarbejde.

§ 6. Unge under 18 år

Stk.1. Generelle regler

Overenskomstens bestemmelser for medhjælper er gældende i sin helhed.

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

Den ansattes primære afdeling(-er) angives i ansættelsesbeviset.

Medhjælperreserver

Reserver under 18 år kan kun ansættes indenfor medhjælpergruppens faglige område.

Stk.2. Løn

Unge under 18 år aflønnes i henhold til Lønbilag for unge under 18 år, side 34.

Stk.3. Arbejdstid

"Flex-Ung" undtages for reglerne i bilag 2, og i stedet gælder:

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

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

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

Arbejdstiden kan tilrettelægges over en 8-ugers turnus.

Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 2 timer.

Stk.4. Arbejdsopgaver

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

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

§ 7. Arbejdstid

Udsendte vikarer omfattes af arbejdstidsregler i henhold til bilag 2.

§ 8. Caféoverenskomst

Er brugervirksomheden omfattet af caféoverenskomsten indgået mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, vil nærværende overenskomst være gældende for vikarbureauet med de fravigende løn- og arbejdstidsregler fra caféoverenskomsten, der er nævnt i bilag 3.

§ 9. Særlig kantineoverenskomst

Er brugervirksomheden omfattet af en selvstændig kantineoverenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, vil nærværende overenskomst som udgangspunkt være gældende for vikarbureauet, men vikaren følger de løn- og arbejdstidsregler, der ville være gældende, hvis det var brugervirksomheden, der var ansættende arbejdsgiver.

§ 10. Anciennitet

Ved løn- og arbejdstidsregler, der er baseret på virksomhedsanciennitet, er det ansættelsestiden hos vikarbureauet, der lægges til grund for beregningen.

Såfremt der er mere end 8 måneder mellem 2 perioder, hvor vikaren udsendes af vikarbureauet, optjenes ikke anciennitet.

§ 11. Pension, sundhedsordning og seniorordning

Stk.1. Pension

Der ydes fra vikarbureauet arbejdsmarkedspension til både fastansatte og reserver, der har opnået 6 måneders anciennitet i branchen eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, herunder en arbejdsmarkedspension i et EU/EØS-land. Reserver er ikke omfattet af kravet om de 6 måneder i branchen, men optjener ret til pensionsbidrag efter 58 vagter i vikarbureauet.

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

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

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

Stk.2. Sundhedsordning

Alle vikarer omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

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

Stk.3. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomtparterne 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.

Stk.4. Seniorordning

Vikaren og vikarbureauet kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for vikaren.

Hvis der aftales en seniorordning, kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer til finansiering af medarbejderens seniorfridage:

- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.
- Det særlige løntillæg i overenskomstens § 12 kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige løn-udbetaling.
- 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 løn-udbetaling.
- For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.

Hvis der indgås en seniorordning, skal medarbejderen, medmindre andet aftales, senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, 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 det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, at der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den løn-
ningsperiode, 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.

§ 12. Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg betales for såvel fastansatte som reserver hver måned 8,85%, pr. 1. marts 2026 9,85%, og pr. 1. marts 2027 10,85% af den ferieberettigede løn. Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

For receptionister, der har ferie med løn, udbetales løntillægget sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til hoteloverenskomstens § 11 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.²

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

For optrappingsordning for nyoptagne medlemsvirksomheder henvises til protokollat 21 i hovedoverenskomstens del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

§ 13. Feriefridage med fuld løn

Gældende for fastansatte vikarer:

Vikarer med 3 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til 1 feriefri-dag.

Vikarer med 6 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til 4 feriefri-dage.

Vikarer med 9 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til i alt 5 feriefridage pr. år.

² Hvis der indgår en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

Feriefridagene tildeles og afvikles i perioden 1. maj - 30. april.

Holdes feriefriidagene ikke inden periodens udløb, betales vikaren en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefriidag, dog maksimalt kr. 140 pr. time, kr. 150,00 pr. time pr. 1. marts 2026.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj - 30. april. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefriidag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefriidagens afholdelse.

Til øvrige fastansatte, der ikke opnår rettigheder i henhold til ovenstående, samt fastansatte med tidsbegrænsede kontrakter med under 5 måneders aftalt arbejde, ydes i stedet et tillæg på 2,25 % af lønnen.

Placering af optjente feriefriidage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel vikarens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov.

Ved endeligt ophør af tilknytningen til vikarbureauet, udbetales til fastansatte vikarer en kompensation svarende til 2,25 % af den oppebårne løn, optjent i perioden siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefriidage.

Vikaren har ret til, at feriefriidagene afvikles i opsigelsesperioden.

§ 13 er ikke gældende for vikarer, der aflønnes i henhold til reglerne for reserver.

§ 14. Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående

Stk.1. Børneomsorgsdage

Fastansatte vikarer har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Vikarerne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn vikaren har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem vikarbureauet og vikaren under hensyntagen til vikarbureauets tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk.2. 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.

Stk.3. 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.

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

Friheden afholdes uden løn.

§ 14 er ikke gældende for vikarer, der aflønnes i henhold til reglerne for reserver.

§ 15. Helligdage

Stk.1. Helligdage - fastansatte

Der betales til vikarer, aflønnet som fastansatte, som kompensation for arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00, et tillæg på 150 % af den oppebårne løn, dog udgør tillægget for medhjælper og receptionister 100 %.

Stk.2. Udbetaling eller afspadsring

Det aftales hvorvidt tillægget udbetales eller afspadsres. Placering af afspadsring sker efter aftale og under hensyntagen til såvel virksomhedens som vikarens forhold.

Tilgodehavende fridagstimer for gastronomer og tjenere, der ikke afspadsres, betales med en personlig timeløn plus 50 % pr. opsparret time.

Vikarer, der forlader virksomheden, kan afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelse.

Stk.3. Reserver - medhjælper og receptionister

På helligdage betales et tillæg pr. time svarende til søndagstillægget (se bilag 1, § 3, stk. 1).

Stk.4. Lukket på helligdage - fastansatte

Vikarer, der aflønnes som fastansatte, bevarer deres aftalte løn for perioden, selvom der er lukket på helligdage, dvs. der må ikke ske løntræk af denne grund.

§ 16. Løn under sygdom - fastansatte og reserver

Stk.1. Løn under sygdom

Under sygdom betaler vikarbureauet løn til vikarerne i henhold til stk. 2. Det er dog en forudsætning, at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav overfor vikarbureauet er opfyldt.

For deltidsansatte vikarer ses dog bort fra kravet om sygedagpengelovens beskæftigelseskrav for så vidt angår minimumstimetallet.

Funktionærer betales fra ansættelsens start fuld personlig løn under hele sygefraværet.

Stk.2. Løn under sygdom

Under sygdom betales fuld løn de første 6 sygedage, herefter 90 %.

Vikarer med 4 måneders anciennitet modtager dog fuld løn under sygdom de første 6 uger af sygefraværet.

Receptionister ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens bestemmelser.

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

Reserver betales kun løn under sygdom for aftalte vagter i henhold til ovennævnte, men det forudsætter at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav er opfyldt.

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

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

§ 17. Barns sygdom og lægebesøg

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren 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 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet 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.

§ 18. Barsels-, fædre- og forældreorlov

A. Betingelser

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for 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 barselsdagpenge og opfylder betingelserne i litra A.

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

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

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

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

H. Ekstra pensionsbidrag

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

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

I. Barselsfond

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

§ 19. Opsigelsesvarsler

Stk.1. Reserver

Vikarer, der aflønnes som reserver, er ikke omfattet af reglerne om opsigelsesvarsel, og kan opsiges uden yderligere varsel.

Stk.2. Opsigelsesregler-fastansatte

Ved arbejde i en brugervirksomhed med en kontrakt på 2 måneders arbejde eller mere, skal opsigelse af et vikararbejde før udløb af evt. slutdato ske med 14 dages varsel for begge parter vedkommende, når vikaren har arbejdet i brugervirksomheden i mere end 2 måneder. Ved mindre end 2 måneders arbejde, gælder intet opsigelsesvarsel.

I opsigelsesperioden fortsætter arbejdet i brugervirksomheden ikke, medmindre brugervirksomheden og vikarbureauet aftaler dette.

I opsigelsesperioden er der kun pligt til at betale løn, hvis vikaren i denne periode er parat til at tage andet vikararbejde inden for samme fagområde på tilsvarende vilkår.

§ 20. Beregning af timetal og løn

Ved beregning af timetal og tilhørende løn i situationer, hvor grundlaget ikke kendes, lægges gennemsnittet af de forudgående 13 ugers timetal og løn til grund, dog altid minimum løn for den udsendte, aftalte periode.

§ 21. Information

Ved optagelse af et vikarbureau i HORESTA Arbejdsgiver, aftales i hvert tilfælde med 3F Privat Service, Hotel og Restauration hvilken adgang, der er for 3F Privat Service, Hotel og Restauration til at modtage information om hvilke brugervirksomheder, der udsendes vikarer til.

§ 22. Tillidsrepræsentantregler

Der henvises til tillidsrepræsentantreglerne i § 13 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og til protokollat 10 i hovedoverenskomstens del 2. Der indgås aftale med det enkelte vikarbureau om valggrundlaget for tillidsrepræsentanter afhængig af bureauets opbygning.

§ 23. Arbejdsmiljørepræsentantregler

Der henvises til protokollat 11 i del 2 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

§ 24. Organisationsmæssige bestemmelser

Stk.1. Ferie

Der henvises til ferieloven.

Stk.2. Feriegarantiordning og 3F Feriekasse

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver er enige om, at medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver skal anvende en feriegarantiordning eller 3F Feriekasse i stedet for feriekontosystemet.

Feriegarantiordning

For de medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, der anvender feriegarantiordning, er den mellem DA og LO indgåede Standardaftale om håndtering af feriepenge af den 28. maj 2018 gældende.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter at virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

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.

3F Feriekasse

3F har pr. 1. juni 2022 etableret 3F Feriekasse.

Hvis 3F Feriekasse indfører gebyr for brug af 3F Feriekasse, kan et sådant gebyr for medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver maksimalt udgøre et beløb svarende til det til enhver tid fastsatte gebyr for brug af Feriekonto.

Hvis et medlem af HORESTA Arbejdsgiver ønsker skift mellem de to systemer, kan et sådant skift ske med varsel på 3 måneder til 1. september eller 1. marts overfor 3F Feriekasse. Feriekassen orienterer HORESTA Arbejdsgiver herom.

Virksomheder, der ikke medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, skal indbetale feriemidler til 3F's Feriekasse.

Stk.3. Kompetenceudviklingsfond

Der henvises til § 14, stk. 2 B i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Beløbet til betaling opkræves af PensionDanmark.

Stk.4. Uddannelses- og Samarbejdsfond

Der henvises til § 14, stk. 2 A i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Beløbet til betaling opkræves af PensionDanmark og DA/LO-Uddannelsesfonden.

Stk.5. Underleverandører

Ved anvendelse af underleverandører er der enighed om, at brug af underleverandører ikke har til hensigt at omgå overenskomsten.

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer

og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Stk.6. Mæglingsregler

Der henvises til de mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration aftalte regler i protokollat 21 i hovedoverenskomstens Del 2.

Stk.7. Hovedaftale mm.

Der henvises til de til enhver tid gældende aftaler mellem LO og DA, herunder hovedaftalen.

Stk.8. Fremtidige ændringer

Vikarbureauer, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, blandt andet ved overenskomstfornyelserne.

§ 25. Varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en første marts, første gang 1. marts 2028.

Ved fornyelserne følges, medmindre andet aftales mellem parterne, de ændringer, der aftales i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (Hoteloverenskomsten med fast løn til tjenerne).

Two blue ink signatures are written on a white background. The signature on the left is more compact and rounded, while the one on the right is more elongated and has a distinct upward stroke at the end.

HORESTA Arbejdsgiver
Sign. Karina Lindewald

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Sign. Rasmus K. Ajslev

BILAG 1 Løn

BILAG 2 Arbejdstidsregler

BILAG 3 Udsendelse til brugervirksomhed omfattet af caféoverenskomsten

BILAG 4 Uddannelsesrepræsentant

BILAG 5 Organisationernes rolle i forbindelse med den kollektive løndannelse

BILAG 6 Implementering af Arbejdsvilkårsdirektivet

Bilag 1 - Løn

§ 1. En samlet månedsløn

Alle udsendte vikarer er i udsendelsesperioden månedslønnede, med undtagelse af reserver, der er timelønnede.

Fuldtidsansatte aflønnes med en månedsløn (evt. forholdsmæssigt), hvor timelønnen findes ved at dividere med 160,33.

Deltidsansatte vikarers månedsløn udregnes som følger: (antal timer pr. uge x timeløn x 4,333).

I det af vikarbureauet anvendte ansættelsesbevis (tilknytningsaftale og ordrebekræftelser) udfyldes for fastansatte minimum:

- Minimalløn
- Fagtillæg (gælder gastronomer og receptionister)
- Anciennitetstillæg
- Korttidstillæg (gælder kun gastronomer)
- Personligt tillæg
- Personlig løn i alt

Faglærte gastronomer og faglærte receptionister oppebærer efter udstået læretid 10 % i fagtillæg.

Korttidsansatte gastronomer

For korttidsansættelser af mere end 21 dages varighed men til og med 5 måneder, betales gastronomer et tillæg på 20 % af minimallønnen.

§ 2. Løfteparagraf - minimallønnede

Stk.1. Lønforhandling

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

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

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

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

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.

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.

Stk.2. Ligeløn

Lønæssig forskelsbehandling på baggrund af køn må ikke finde sted.

Der henvises til protokollat 8 i hovedoverenskomstens Del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

§ 3. Aften-, nat- og weekendtillæg

Stk. 1. Aften-, nat- og weekendtillæg - fastansatte

For arbejde på forskudt arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

Tidsrum	Pr. 1. maj 2025		Pr. 1. marts 2026		Pr. 1. marts 2027	
	Voksne	U/18 år	Voksne	U/18 år	Voksne	U/18 år
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 22,25	kr. 15,98	kr. 23,03	kr. 16,54	kr. 23,84	kr. 17,12
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 30,40	kr. 25,27	kr. 31,46	kr. 26,15	kr. 32,56	kr. 27,07
Nattillæg til medhjælpere og receptionister kl. 24.00 - 06.00	kr. 30,40	-	kr. 31,46	-	kr. 32,56	-

Nattillæg til gastronomer og tjenere kl. 24.00 - 06.00 udgør 40 % af mini-mallønnen.

Stk. 2. Søndagstillæg - reserver

Reserver ydes alene tillæg på søndage svarende til de fastansattes tillæg.

§ 4. Anciennitetstillæg - fastansatte

Der ydes et månedligt anciennitetstillæg, når den fastansatte vikar har været ansat i vikarbureauet som følger:

Antal år

3. og 4. ansættelsesår	kr.	365,30
5. og 6. ansættelsesår	kr.	415,50
7. og 8. ansættelsesår	kr.	547,86
9. og 10. ansættelsesår	kr.	719,00
11. til 14. ansættelsesår	kr.	833,11
15. til 20. ansættelsesår	kr.	938,07
21. ansættelsesår og frem	kr.	1.071,58

Tillægget kan modregnes i det personlige tillæg.

For gastronomer og tjenere beregnes tillægget ud fra faganciennitet i branchen.

Der ydes samme månedlige tillæg til fuldtids- og deltidsansatte.

§ 5. Overarbejdstillæg - fastansatte

Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med et tillæg på 50 % af den oppebårne løn for de første 2 timer og 100 % for timer herudover pr. dag. Overarbejde efter kl. 24.00 eller på fridage betales altid med et tillæg på 100 % af den oppebårne løn³.

Mulighed for at afslå overarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at medarbejderen kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller

³ Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg, udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som vikarens forhold.

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, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes 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.

§ 6. Mistet friweekend - fastansatte

Arbejde i en friweekend, som dermed bortfalder, betales ud over det i § 5 nævnte med en kompensation på 1/22 af månedslønnen.

§ 7. Reserver

Stk. 1. Løn og arbejdstid

Der henvises til lønbilag nedenfor for hver faggruppe.

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag, dog minimum 4 timer, når det er tjenerreserver, der arbejder før kl. 16.00.

Stk. 2. Rejseudgifter

I tilfælde af, at der ingen ordinær rejseforbindelse findes, sørger arbejdsgiveren for reservetjeneres og gastronomreservers befordring hjem eller værelse for natten.

§ 8. Kost**Stk. 1. Betaling for kosten**

Vikarerne skal betale kr. 12,00 pr. arbejdsdag for kosten, bestående af et måltid med øl eller lyst øl, alkoholfri øl, te, kaffe, vand, mælk eller sodavand. Vikarerne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.

Arbejdsgiveren kompenserer medarbejderen det dobbelte af eventuel difference mellem det ovennævnte kostbeløb af kr. 12,00 og det beløb, skattevæsenet måtte fastsætte, at medarbejderen skal betale for kosten.

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

Stk. 2. Tillæg uden modregning

Vikarer, der skal betale for kosten, jf. stk. 1, betales et tillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 1,00. Tillægget kan ikke modregnes i den personlige løn/provisionslønnen.

Stk. 3. Fri kost

Såfremt virksomheden ikke forlanger betaling for kosten, skal værdien heraf beskattes i henhold til gældende skattelovgivning.

Stk. 4. Ingen kost

Såfremt arbejdsgiveren ikke kan tilbyde kost for maksimalt kr. 12,00, godtgøres vikaren den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af et måltid. Der beregnes feriepenge og sygeløn af kostens skattemæssige værdi, som ligeledes indgår ved beregning af fuld personlig løn under ferie og sygdom.

Lønbilag for gastronomer

Pr. 1. maj 2025	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Faglærte gastronomer	kr. 23.499,12	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.349,91</u>	
	<u>kr. 25.849,03</u>	161,22

Pr. 1. marts 2026	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Faglærte gastronomer	kr. 24.060,28	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.406,03</u>	
	<u>kr. 26.466,31</u>	165,07

Pr. 1. marts 2027	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Faglærte gastronomer	kr. 24.621,44	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.462,14</u>	
	<u>kr. 27.083,58</u>	168,92

Pr. 1. maj 2025		
Ufaglærte gastronomer	kr. 23.571,25	147,02

Pr. 1. marts 2026		
Ufaglærte gastronomer	kr. 24.132,41	150,52

Pr. 1. marts 2027		
Ufaglærte gastronomer	kr. 24.693,57	154,02

* Faglærte gastronomer oppebærer efter udstået læretid 10% i fagtillæg.

RESERVER:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	kr. 205,20	kr. 210,10	kr. 215,00
9. og 10. time	kr. 234,51	kr. 240,11	kr. 245,71
Herefter	kr. 307,80	kr. 315,15	kr. 322,50

Der betales minimum for 5 timer.

Lønbilag for receptionister, herunder natportierer

Pr. 1. maj 2025	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Ufaglærte receptionister	kr. 23.499,12	146,57
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.349,91</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 25.849,03</u>	161,22
Pr. 1. marts 2026	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Ufaglærte receptionister	kr. 24.060,28	150,07
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.406,03</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 26.466,31</u>	165,07
Pr. 1. marts 2027	Minimalløn pr. måned	Timeløn
Ufaglærte receptionister	kr. 24.621,44	153,57
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.462,14</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 27.083,58</u>	168,92

* Faglærte receptionister oppebærer efter udstået læretid 10% i fagtillæg.

RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Faglærte			
De første 8 timer	kr. 175,88	kr. 180,08	kr. 184,28
9. og 10. timer	kr. 234,51	kr. 240,11	kr. 245,71
Herefter	kr. 307,80	kr. 315,15	kr. 322,50
Ufaglærte			
De første 8 timer	kr. 161,23	kr. 165,08	kr. 168,93
9. og 10. timer	kr. 219,86	kr. 225,11	kr. 230,36
Herefter	kr. 293,14	kr. 300,14	kr. 307,14

Lønbilag for medhjælpere

Pr. 1. maj 2025 Medhjælper	Minimalløn pr. måned kr. 23.246,75	Timeløn kr. 144,99
Pr. 1. marts 2026 Medhjælper	kr. 23.807,91	kr. 148,49
Pr. 1. marts 2027 Medhjælper	kr. 24.369,07	kr. 151,99

RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	159,49 kr.	163,34 kr.	167,19 kr.
9. og 10. timer	217,49 kr.	222,74 kr.	227,99 kr.
Herefter	289,98 kr.	296,98 kr.	303,98 kr.

Lønbilag for unge under 18 år

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Medhjælper under 18 år

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 30 timer over 4 uger)	kr. 2.824,36	kr. 2.890,98	kr. 2.955,97
Pr. time	kr. 86,91	kr. 88,96	kr. 90,96

Reserver – Medhjælper under 18 år

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

Under 18 år	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	95,60 kr.	97,86 kr.	100,06 kr.
9. og 10. timer	130,37 kr.	133,44 kr.	136,44 kr.
Herefter	173,82 kr.	177,92 kr.	181,92 kr.

Flex-Ung - 13 – 15-åriges (skolepligtige)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 5 timer over 4 uger)	kr. 406,33	kr. 417,43	kr. 428,26
Timeløn	kr. 75,02	kr. 77,07	kr. 79,07

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

Flex-Ung - 15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige)

Flex-Ung	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 20 timer over 4 uger)	kr. 1.993,61	kr. 2.038,03	kr. 2.081,36
Timeløn	kr. 92,02	kr. 94,07	kr. 96,07

Månedsløn udregnes som følgende: antal garanterede timer pr. uge x timeløn x 4,333.

Lønbilag for fastlønnede tjenere

Minimalløn	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Pr. måned	kr. 27.618,92	kr. 28.180,08	kr. 28.741,24
Pr. time	kr. 172,26	kr. 175,76	kr. 179,26

Reserver - minimalløn

Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn. Der betales rejseudgifter i henhold til § 7, stk. 2 i bilag 1.

Minimallønnen

udgør	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 4 timer	kr. 758,00	kr. 772,00	kr. 786,00
Indtil 5 timer	kr. 947,50	kr. 965,00	kr. 982,50
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 189,50	kr. 193,00	kr. 196,50
9. og 10. time	kr. 284,25	kr. 289,50	kr. 294,75
Herefter	kr. 379,00	kr. 386,00	kr. 393,00

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.

Er en reservetjener tilsagt, men ikke kommet i arbejde, betales reserven den fastsatte mindstefortjeneste, ligesom reserven er pligtig at betale det samme til vikarbureauet, såfremt denne uden gyldig grund udebliver fra tilsagt arbejde.

Tjenere der udsendes som vikar efter regler for fastansatte kan aldrig aflønnes lavere end tjenerreserver hvis sådanne er i arbejde samtidig. Afregningen opgøres i hvert enkelt tilfælde og kan ikke modregnes i den personlige løn.

Der henvises i øvrigt til hovedoverenskomst Del 2, protokollat A - Fælles kasse og beholdning.

Bilag 2 - Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte

Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte udgør 148 timer over en 4 ugers turnus.

Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte

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.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Bilag 2, stk. 10 om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejdes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte

Den effektive arbejdstid for deltidsansatte udgør minimum 60 timer og maksimum 148 timer over en 4 ugers turnus. Dog kan der med den enkelte medarbejder aftales et mindre garanteret timetal og en anden turnusperiode inden for rammen: Minimum 40 timer over 4 uger og op til minimum 80 timer over 8 uger.

Deltidsansatte under 18 år kan ansættes inden for rammen: Minimum 30 timer på 4 uger og op til minimum 60 timer over 8 uger. For deltidsansatte under 18 år skal den daglige arbejdstid mindst udgøre 2 timer.

Såfremt vikaren ønsker det, skal der mindst ligge 1 vagt pr. uge. Den daglige arbejdstid skal mindst udgøre 4 timer pr. dag.

Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte

Der kan i tidsrummet fredag fra kl. 15.00 – mandag kl. 07.00 ansættes medhjælpere og natportierer med et fast garanteret timetal efter aftale med den enkelte medarbejder, dog maksimalt 104 timer på en 4 ugers turnus. Pågældende kan undtagelsesvis påtage sig frivilligt merarbejde uden for ovennævnte tidsrum som følge af et pludseligt opstået behov.

Tjenere kan ansættes på tilsvarende vilkår, idet tjenerne dog garanteres et timetal på minimum 32 timer over en 4-ugers turnus.

Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidansatte

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

- a) Frivilligt merarbejde, som efter aftale med en deltidansat udføres ud over det garanterede timetal og op til 148 timer på en 4 ugers turnus, betales som merarbejde og udløser ikke overtidsbetaling.
- b) Beordret arbejde ud over det garanterede timetal samt alt arbejde ud over 148 timer på en 4 ugers turnus skal altid betales som overarbejde.

Gastronomer kan ikke deltage i merarbejde.

Stk. 6. Vagtplan

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt af medarbejderne.

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

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

Vagtplanen lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller vikarerne, under hensyn til vikarernes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov. Vagtplanen udleveres til vikarerne.

Vagtplanen skal angive arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt, og spisepauser skal være angivet enten på vagtplanen eller på anden måde.

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

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

Stk. 7. Spisepauser

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times spisepause.

Stk. 8. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid

Der garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng, samt mindst 5 friweekender over 3 måneder, dog minimum 1 pr. måned.

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

Arbejde på garanterede fridage/friweekender aflønnes i henhold til Bilag 1, §§ 5 og 6.

Stk. 9. Hviletid

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

Stk. 10. Natarbejde og helbreds kontrol

Forebyggende tiltag ved natarbejdes natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

- Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:
- Højest tre nattevagter i træk,
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter

- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 18. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

Bilag 3 - Caféer

Som omtalt i § 8 i vikarbureauoverenskomsten gælder der særlige vilkår, hvis brugervirksomheden er omfattet af caféoverenskomsten mellem HO-RESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Vikarbureauoverenskomsten er gældende i sin helhed inklusive bilag 1 og bilag 2, dog med undtagelse af betalingen for helligdage i § 15 samt l nbi-lagene i bilag 1. Det erstattes af nedennævnte lønbilag.

Er der i den pågældende café valgt provisionsl n, følges de i caféen gældende regler i forhold til aflønning.

Lønbilag	Minimalløn/garantiløn pr. måned	Timeløn
1. maj 2025	kr. 25.240,79	157,43
1. marts 2026	kr. 25.801,95	160,93
1. marts 2027	kr. 26.363,11	164,43

Tillæg pr. time for arbejde på forskudt tid og nat - fastansatte og reserver

Tidsrum	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 22,25	kr. 23,03	kr. 23,84
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 30,40	kr. 31,46	kr. 32,56
Nattillæg kl. 24.00 - 06.00	kr. 34,06	kr. 35,25	kr. 36,48

Forskudttidstill g og nattill g kan ikke modregnes i personlig l n/garantiløn samt provisionsl n.

Helligdagsbetaling - fastansatte

Ved arbejde på helligdage samt efter kl. 15.00 den 24. december ydes et tillæg på 100 % til den personlige løn/garantilønnen. Tillægget kan ikke modregnes.

Virksomhedsanciennitetstillæg - fastansatte

Tillægget udbetales månedsvis med samme beløb til fuldtids- og deltidsansatte vikarer. Tillægget kan ikke modregnes i det personlige tillæg/provisiønslønnen. Tillægget udgør pr. måned:

1. marts 2020

3. og 4. ansættelsesår	kr. 313,97
5. og 6. ansættelsesår	kr. 439,48
7. og 8. ansættelsesår	kr. 576,39
9. og 10. ansættelsesår	kr. 804,59
11. ansættelsesår og derefter	kr. 871,26

Aflønning af reserver

Vikarer, der aflønnes som reserver, kan anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

Reserver pr. time	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	kr. 173,17	kr. 177,02	kr. 180,87
9. og 10. time	kr. 236,15	kr. 241,40	kr. 246,65
11. time og derefter	kr. 314,86	kr. 321,86	kr. 328,86

For arbejde på helligdage, jf. bilag 3, betales pr. 1. maj 2025 et tillæg på kr. 30,40, pr. 1. marts 2026 på kr. 31,46, og pr. 1 marts 2027 kr. 32,56.

Der betales tillæg for arbejde på forskudt tid efter samme regler som fastansatte (jf. ovenfor).

Bilag 4 - 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 sparingspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Bilag 5 - 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 mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten.

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 tillidsrepræsentant 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.

Bilag 6 - 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)

”Tidsplan for arbejdet”

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

”Referencetimer og referencedage”

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

”Arbejdsmonster”

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 tidsbestemt 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 lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
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 udbetalings-terminer	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 arbejdsmønsteret 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: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved en henvisning til den kommende implementeringslov i overenskomstens § 2.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved en henvisning til den kommende implementeringslov i overenskomstens § 2.

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

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.

§ 8 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.

§ 9 Sanktioner (direktivet 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.

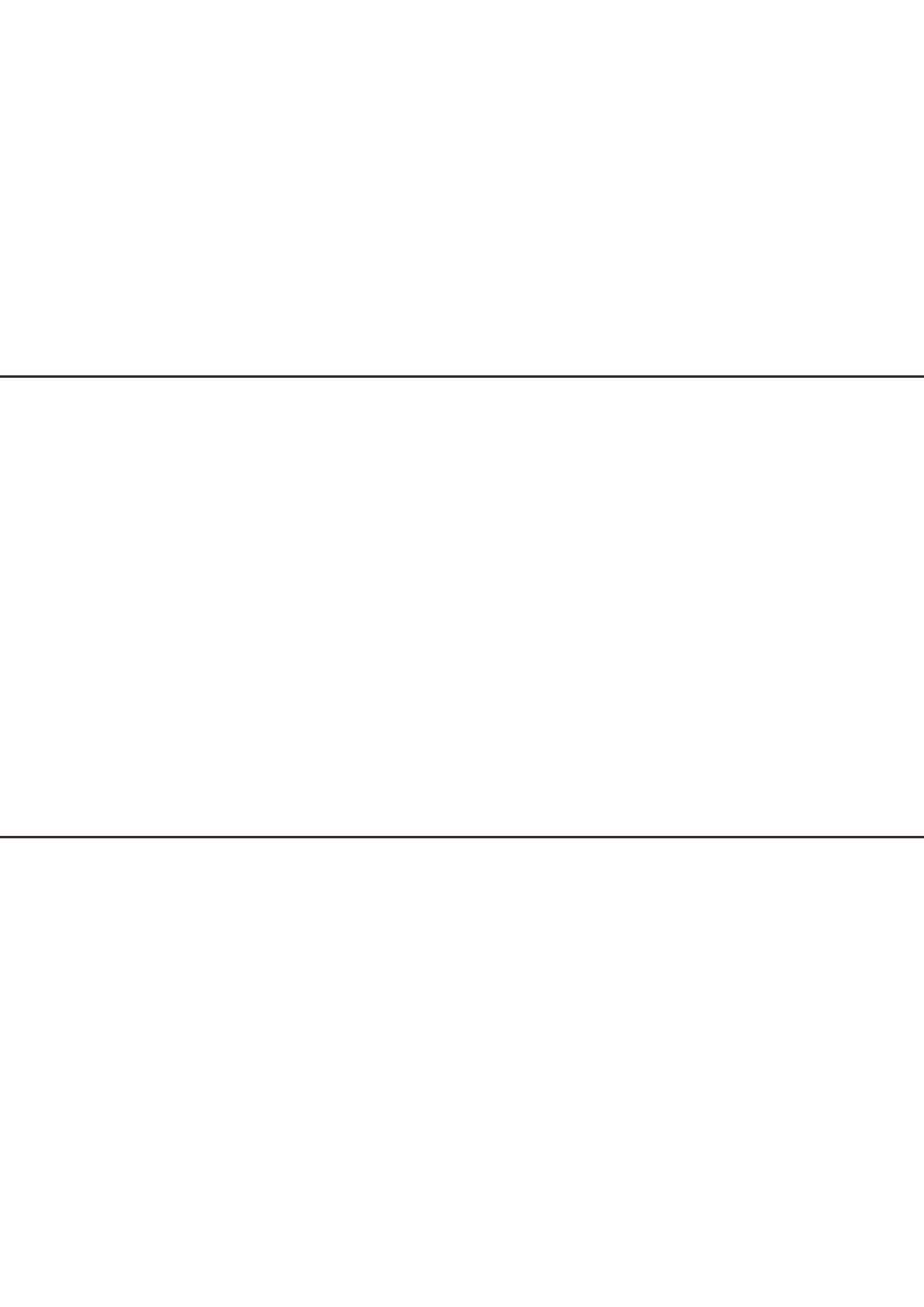
§ 10 Ikrafttræden

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.







Privat Service,
Hotel og Restauration

Kampmannsgade 4
1604 København V
Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk
www.3f.dk

Varenr. 3557
HORESTA vikarbureauoverenskomst

VIKARBUREAUOVERENSKOMST

2025 2028

HORESTA

Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

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

