

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Cafeterier, quick-food i supermarkeder m.v.

LANDSOVERENSKOMST

2010-2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

3F PRIVAT SERVICE, HOTEL OG RESTAURATION

INDHOLD

Afsnit 1 – Overenskomstens gyldighedsområde	5
Afsnit 2 – Ansættelse og opsigelse	6
§ 1 Ansættelsesbeviser	6
§ 2 Opsigelsesregler.....	7
Afsnit 3 – Vagtplan og arbejdstid	9
§ 3 Arbejdstid.....	9
§ 4 Feriefridage og ekstra fridag.....	10
§ 5 Merarbejde/overarbejde	11
Afsnit 4 – Lønninger og lønudbetaling	13
§ 6 Løn.....	13
Afsnit 5 – Løntillæg, særlig opsparring, pensionsbidrag og søgnehelligdagsbetaling	15
§ 7 Forskudttidstillæg	15
§ 8 Særlig opsparring.....	15
§ 9 Pension	15
§ 10 Søgnehelligdagsbetaling.....	17
Afsnit 6 – Sygdom og barsel/adoption, fædre og forældreorlov	18
§ 11 Sygdom.....	18
§ 12 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov	19
Afsnit 7 – Arbejdstøj og diverse bestemmelser	21
§ 13 Arbejdstøj m.v	21
§ 14 Diverse bestemmelser	21
Afsnit 8 – Regler for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter	22
§ 15 Regler for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter	22
Afsnit 9 – Elever	27
§ 16 Elever	27
Afsnit 10 – Behandling af faglig strid, kontingent, og uddannelsesfonden	29
§ 17 Behandling af faglig strid	29
§ 18 Kontingent.....	30
§ 19 Udviklingsfonden	30

Afsnit 11 – Ferie	31
§ 20 Ferie	31
Afsnit 12 – Overenskomstens varighed og opsigelse	32
§ 21 Overenskomstens varighed og opsigelse	32
Afsnit 13 – Aftaler	33
Aftale om oprettelse af overenskomst	33
Aftale om pension	33
Aftale om uddannelse.....	34
Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel).....	35
Aftale om indfasning af pensionsbidrag.....	36
Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	37
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993).....	37
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådets direktiv af 28. juni 1999)	39
Aftale om seniorpolitik	42
Aftale om fond/tillidsrepræsentanter	43
Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter	43
Aftale om ferie.....	44
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	45
Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen	46
Aftale om implementering af ligelønsloven	46

AFSNIT 1 – OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne overenskomst omfatter to personalegrupper/faggrupper.

Gastronomgruppen:

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

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

Medhjælpergruppen:

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

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

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

AFSNIT 2 – ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 1 Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) inden for 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

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

Stk. 2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

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

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

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

Stk. 3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Stk. 4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

§ 2 Opsigelsesregler

Stk. 1. Ved fastansættelse ydes følgende opsigelsesvarsel:

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

Stk. 2. Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske skriftligt til en måneds udgang.

Stk. 3. Såfremt en af parterne tilsidesætter ovennævnte opsigelsesvarsler, bliver han, medmindre særlige omstændigheder foreligger, pligtig at yde modparten en erstatning svarende til lønnen for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Dog kan erstatningen fra medarbejderen ikke overstige en halv måneds løn.

Stk. 4.

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

Opsigelsesvarsel

Skriftlighed

Erstatning

Fratrædelsesgodtgørelse

4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.
6. Nærværende stk. finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

AFSNIT 3 – VAGTPLAN OG ARBEJDSSTID

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

**Arbejdstidens
omfang**

Stk. 2. Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der ikke overstiger 148 timer på 4 uger. Arbejdsplanen skal omfatte mindst 4 uger.

**Arbejdstidens
placering**

Stk. 3. Der kan ansættes fastlønnet personale med mindre arbejdstid end den i stk. 1 anførte, dog ikke mindre end 40 timer i gennemsnit over en 4-ugers periode. Unge under 18 år kan dog ikke ansættes med mindre end 20 timer i gennemsnit over en 4 ugers periode. Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler for fuldtidsansatte.

Deltidsansættelse

Stk. 4. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstidens længde og placering. Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med overenskomstens varsler. Deltidsansatte er ikke forpligtet til, men kan efter aftale deltage i mer- og overarbejde. Såfremt der over en 3-måneders periode konstant forekommer mertimer udover den aftalte normale arbejdstid, skal arbejdsplanen ændres i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid.

**Ændring af deltids-
ansattes arbejdstid
samt mer- og
overarbejde**

Stk. 5. Fuldtidsansatte skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige én time, dog 1 1/2 time på dage, hvor åbningstiden slutter senere end kl. 17.30.

Pauser

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

Spisepausernes antal og længde skal være påført arbejdsplanen.

Stk. 6.

1. Med mindre andet aftales lokalt, har medarbejderen krav på at få sin arbejdstid tilrettelagt, således at der er 2 fridage pr. uge.

**Planlægning og
bortfald af fridage**

To gange i løbet af en 4-ugers periode skal 2 fridage gives i sammenhæng.

Medarbejderen har krav på at 2 af de sammenhængende fridage mindst 6 gange over en 16-ugers periode udgøres af en lørdag og en søndag.

2. Såfremt en fridag eller friweekend, jf. pkt. 1, bortfalder ved udførelse af overarbejde for fuldtidsansatte, betales dette, jf. § 5, stk. 3, 5. afsnit. For deltidsmedarbejdere henvises til § 5, stk. 1-2, jf. § 3, stk. 4.
3. Weekendarbejdere: Bestemmelsen i pkt. 1 gælder ikke for de deltidsansatte medarbejdere, som kun beskæftiges i tidsrummet fra fredag kl. 14.00 til søndag kl. 20.00. Disse medarbejdere kan ansættes med minimum 30 timer og maksimum 60 timer over en 4-ugers periode. Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 4 timer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der ligge mindst én arbejdsdag pr. uge. Såfremt weekendarbejdere undtagelsesvist benyttes på andre tidspunkter, honoreres den ansatte udover den normale timeløn med 25 pct. pr. time.

Flytning af fridag

Stk. 5. Aftale om flytning af fridagen skal så vidt muligt ske med mindst 3 dages varsel.

Konvertering af deltidsstillinger

Stk. 5. I det omfang, hvor det driftsmæssigt og teknisk er muligt, bør deltidsstillinger ved afgang konverteres til fuldtidsstillinger. Hvor dette ikke er muligt, tilbydes ledige timer til de deltidsansatte, hvor dette er driftsmæssigt og teknisk muligt.

§ 4 Feriefridage og ekstra fridag

Optjening af feriefridage

Stk. 1. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Timer

Stk. 2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Betaling

Stk. 3. Feriefridagene betales som ved sygdom.

Stk. 4. Feriefriidagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Placering

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

Stk. 5. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

Kompensation

Stk. 6. Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefriidage eller kompensation herfor.

Feriegodtgørelse

Stk. 7. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hvert ferieår.

Jobskifte

Stk. 8. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefriidage/feriefriidagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefriidage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

Fratræden

Ud over ovennævnte feriefriidage gælder følgende:

Stk. 9. Medarbejderen har efter 5 måneders anciennitet i virksomheden ret til én ekstra friidag pr. kalenderår med sædvanlig løn.

Ekstra friidag

Friidagen placeres efter for udgående drøftelse under hensyntagen til virksomhedens drift. I tilfælde af ansættelse hos flere forskellige arbejdsgivere oppebæres kun én ekstra friidag pr. år. Det kan aftales, at friidagen kan opdeles på flere dage.

§ 5 Merarbejde/overarbejde

Stk. 1. Alt arbejde ud over det i § 3, stk. 2, anførte antal arbejdstimer betales som overarbejde.

Overarbejde

**Deltidsansattes
overarbejde**

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

**Varsling af
overarbejde**

Stk. 2. Overarbejde skal så vidt muligt varsles i god tid, og senest dagen før.

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

**Betaling for
overarbejde**

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

Der regnes med halve timer.

Beløbet udbetales ved først mulige lønudbetaling.

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

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

**Afspadsering af
overarbejde**

Stk. 4. Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdsdets udførelse.

**Beordret
overarbejde og
registrering af
overarbejde**

Stk. 5. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

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

AFSNIT 4 – LØNNINGER OG LØNUDBETALING

§ 6 Løn

Stk. 1 Minimallønninger

1. Medhjælper-Gruppen:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Medhjælper kr. pr. md.	16.672,53	16.953,53
Unge under 18 år kr. pr. time	57,05	58,05

**Medhjælper-
Gruppen**

2. Gastronom-Gruppen

	1. marts 2010	1. marts 2011
Gastronomer . kr. pr. md.	17.318,64	17.599,64

**Gastronom-
Gruppen**

3. Medhjælpere og gastronomer over 18 år med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg der pr. 1. marts 2010 udgør 2,25 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2011, udgør 2,50 kr. pr. time.

Stk. 2. Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Timelønnen

Stk. 3. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes et særligt værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar. Aftaler om sådan højere løn træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.

Løfteparagraf

Stk. 4. Hvis misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede, kan hver af organisationerne efter forgæves forhandling indbringe sagen til afgørelse ved faglig voldgift.

Misforhold

Lønudbetaling

Stk. 5. Lønnens udbetalingstidspunkter aftales lokalt, dog til mindst én gang månedligt.

Reserver og løs medhjælp

Stk. 6. For reserver og løs medhjælp, hvor beskæftigelsen er af kortere varighed end det korteste opsigelsesvarsel i henhold til § 2, er betalingen mindst minimallønnen + 25 pct. pr. time. Såfremt ikke andet er aftalt, ydes betaling i sådanne tilfælde for mindst 4 timer dagligt.

Tidløn eller produktivetsfremmende lønsystemer

Stk. 7. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at de enkelte virksomheders produktivets- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

Lønforhandling og lønvurdering

Stk. 8. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktions-tillægsordninger og produktivetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

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

Modregning af tillæg

Stk. 9. I alle eventuelle lønforhøjelser efter § 6, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

AFSNIT 5 – LØNTILLÆG, SÆRLIG OPSPARING, PENSIONS- BIDRAG OG SØGNEHELLIG- DAGSBETALING

§ 7 Forskudttidstillæg

	1. marts 2010	1. marts 2011
Hverdage kl. 17.45 – 06.00	kr. 25,42	kr. 25,93
Lørdag kl. 14.15 – 24.00	kr. 47,95	kr. 48,91
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	kr. 50,33	kr. 51,34

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

§ 8 Særlig opsparing

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 1 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og eventuelt ferietillæg. Den særlige opsparing er ikke pensionsberettiget.

Stk. 2. Ved udgangen af november måned samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales med lønnen.

Stk. 3. Der kan lokalt på virksomheden indgås aftale om andre udbetalings-tidspunkter. Der kan dog ikke indgås aftale om, at indeståendet på særlig opsparings kontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

§ 9 Pension

Stk. 1. Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberet-tigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

Bidragets størrelse

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3, således at virksomhedens bidrag udgør 8,0 pct. og medarbejderens bidrag udgør 4,0 pct.

Personkreds

Stk. 2. Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordning.

Pr. 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

Forsikring for elever

Stk. 3. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har med virkning fra 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt

Invalidesum på kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000

Dødsfaldssum på kr. 300.000.

§ 10 Søgnehelligdagsbetaling

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

Stk. 2. For butikker, der holder lukket på søgnehelligdage, gælder følgende:

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

Stk. 3. Ovenstående regler for søgnehelligdage anvendes også for grundlovsdag og juleaftensdag fra kl. 12.00, samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

Stk. 4. For Gastronom-gruppen gælder, at der til personale, der arbejder på disse søgnehelligdage, udover den faste løn og efter lokalaftale svares:

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

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

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

§ 11 Sygdom

Sygedagpenge og fuld løn

Stk. 1. Sygedagpengeloven (lovbekendtgørelse nr. 563 af 9. juni 2006) er gældende. Efter 1 års ansættelse suppleres op til fuld løn i en periode op til 3 uger.

Ophør af ret til betaling

Stk. 2. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

Meddelelse om sygefravær

Stk. 3. Såfremt en medarbejder udebliver fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelse gives hurtigst muligt.

Dokumentation

Stk. 4. Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket, "tro- og loveerklæring" eller lægeattest.

Barns første sygedag

Stk. 5. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

Børns sygdom/ hospitalsindlæggelse

Stk. 6. Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 12 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Der henvises til gældende lovgivning.

Stk. 2. Virksomheden betaler til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Løn under graviditets- og barselorlov

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Adoption

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Fædreorlov

Stk. 3. Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Forældreorlov

Af disse 9 uger har hver af forældrene/adoptanterne ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time.

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

Stk. 4. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 130 kr. pr. time.

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

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode. Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Pension under barsel

Stk. 5. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-tidspunkt:

For fuldtidsansatte udgør pensionsbidraget 1.335,00 kr. pr. måned.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

AFSNIT 7 – ARBEJDSTØJ OG DIVERSE BESTEMMELSER

§ 13 Arbejdstøj m.v

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

§ 14 Diverse bestemmelser

Stk. 1. Uorganiseret personale må ikke beskæftiges på andre vilkår end organiseret personale.

Stk. 2. Den mellem DA og LO oprettede Samarbejdsaftale af 8. oktober 1970 med ændringer af 1. juli 1986 og Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer er gældende.

Stk. 3. Organisationerne er enige om, at sager vedrørende arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

Stk. 4. Ved arbejde med kasseapparat skal der med jævne intervaller gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

Stk. 5. Under henvisning til gældende lovgivning er parterne enige om, at unge under 18 år, der er beskæftiget i cafeteria med spiritusbevilling, kun kan beskæftiges som køkkenmedhjælpere.

AFSNIT 8 – REGLER FOR TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER

§ 15 Regler for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Betingelser

Stk. 1.

1. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
2. På virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 6 organiserede medarbejdere inden for Medhjælper-Gruppen, og mindre end 6 organiserede medarbejdere inden for Gastronom-Gruppen (begge betingelser skal være opfyldt) under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
3. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

Valget af tillidsrepræsentant

Stk. 2.

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

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst.

En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

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

Stk. 3.

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
2. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
3. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentantens opgaver

4. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
5. Udførelse af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
6. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

Klubber, opslag

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Adgang til IT og internet

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

Stk. 6.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

Tillidsrepræsentan- ters lønudvikling

Stk. 7.

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

Aflønning af tillids- repræsentanten

Stk. 8. Tillidsrepræsentanten aflønnes på følgende måde:

- Tillidsrepræsentanten modtager et årligt vederlag på kr. 8.000,-. Beløbet udbetales med 1/4 pr. kvartal.
- Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.
- Vederlaget betales af virksomheden.
- Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Der ydes ikke løn til sikkerhedsrepræsentanten.

AFSNIT 9 – ELEVER

§ 16 Elever

Stk. 1. De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der begynder uddannelsen i henhold til uddannelsesbekendtgørelse om gastronomer, jf. Lov om erhvervsuddannelse.

Dækningsområde

Stk. 2. Elever aflønnes inden det fyldte 18. år med følgende satser, som alene er gældende det 1. læreår:

Elever under 18 år aflønnes efter følgende satser

1. marts 2010 kr. pr. md	1. marts 2011 kr. pr. md
11.161,67	11.440,71

Stk. 3. Elever aflønnes fra og med det fyldte 18. år med følgende satser

Elever over 18 år aflønnes efter følgende satser

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
1. år	11.466,52	11.753,19
2. år	11.771,38	12.065,67
3. år	12.000,10	12.300,10
4. år	12.304,87	12.612,49

Stk. 4. For arbejde på forskudt arbejdstid betales:

Forskudttidstillæg

	1. marts 2010 kr. pr. time	1. marts 2011 kr. pr. time
Hverdag kl. 18.00-24.00	7,37	7,52
Lørdage kl. 14.00-24.00	7,37	7,52
Søn- og helligdage kl. 06.00-24.00	15,55	15,86

Nattillæg

Stk. 5. For alt arbejde fra kl. 00.00 til kl. 06.00 ydes et tillæg på 30 pct. af gældende minimalløn.

Værktøjstillæg

Stk. 6. Ved prøvetidens udløb udbetales til kokke, smørrebrøds- og cafeteriaassistentelever et værktøjstillæg på kr. 1.000,- mod dokumenteret regning.

**Befordrings-
udgifter**

Stk. 1. Elevers befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold dækkes efter reglerne fastsat af AER.

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

§ 17 Behandling af faglig strid

Stk. 1. Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid".

Uoverensstemmelser

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

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

Stk. 2. Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af parterne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted herfor skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmøde

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

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

Generelle spørgsmål

Stk. 4. Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

Gyldighedsperiode

§ 18 Kontingent

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

§ 19 Udviklingsfonden

Til LO/DA-udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2011 forhøjes bidraget til 36 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

AFSNIT 11 – FERIE

§ 20 Ferie

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

Stk. 2. Der optjenes ret til 2,08 dages ferie pr. måneds beskæftigelse. Optjeningsåret går fra den 1. januar til 31. december. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.

Stk. 3. Hvor en deltidsansat medarbejder kan godtgøre, at der opstår en difference mellem ferie med løn og 12 1/2 pct. feriegodtgørelse af den ferieberettigede løn, er arbejdsgiveren indforstået med at udrede denne difference.

Stk. 4. Bestemmelsen i ferielovens § 9, om ferie til lærlinge, er også gældende for elever under denne overenskomst.

Stk. 5. Der indføres en feriekortordning i overensstemmelse med Hovedorganisationernes Standardaftale A.

Stk. 6. Virksomheder omfattet af overenskomsten kan, i stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratræden, vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

I givet fald skal den medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse - eventuel på sidste lønseddel - fra virksomheden om, at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om, at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Unnlader medarbejderen at efterkomme denne opfordring, kan virksomheden eventuelt tage kontakt til den lokale 3F-afdeling, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende medarbejder feriegodtgørelse til gode for indeværende ferieår, udsteder virksomheden feriekort for denne periode som hidtil.

AFSNIT 12 – OVERENSKOMSTENS VARIGHED OG OPSIGELSE

§ 21 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2010 og kan tidligst opsiges til ophør den 29. februar 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Marianne Andersen

3F Privat Service, Hotel og Restauration
John Frederiksen

AFSNIT 13 – AFTALER

Aftale om oprettelse af overenskomst

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

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

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

Aftale om pension

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

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

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstrådet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkeds-pension baseret på kollektiv overenskomst.

Pr. 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordning.

Der henvises til § 9 om pensionsbidragets størrelse.

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

1. Formål

2. Personkreds

3. Pensionsbidrag

4. Ydelser

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

Aftale om uddannelse

Det i mæglingforslaget af 16. marts 1991 indeholdte afsnit IV - Uddannelse er gældende for overenskomstparterne.

Afsnit IV har følgende ordlyd:

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

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

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed uden løn til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 1 uges frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Virksomheden betaler et beløb svarende til 400 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

De nærmere retningslinier for tilslutning til Kompetenceudviklingsfonden aftales inden den 1. januar 2011. Midlerne på 3F's område må ikke anvendes på andre områder.

Medarbejdere kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel.

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

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

1. Aftalens område

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

2. Aftalens formål

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

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

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

3. Ansættelsesprocedure

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

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

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelser behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingssmøde

med deltagelse af de lokale parter og Dansk Erhverv Arbejdsgiver samt 3F Privat Service. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

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

4. Aftalens ikrafttrædelse og opsigelse mv,

Aftalen har virkning fra 1. januar 1996.

Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

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

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

Aftale om indfasning af pensionsbidrag

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

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

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

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor

nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

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

Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00. Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Overenskomstparterne er enige om,

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

§ 1 Formål

Aftalens formål er

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

§ 2 Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse på:

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

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

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

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

§ 5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne

kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

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

§ 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

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

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

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

§ 7 Information og høring

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

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

§ 8 Afsluttende bestemmelser

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

Aftale om seniorpolitik

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

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

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

Målet med en seniorpolitik er,

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

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

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

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

Der opfordres til, at seniorpolitikken udarbejdes i SU.

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

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

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

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

Aftale om fond/tillidsrepræsentanter

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

Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter

Som en forsøgsordning kan der i overenskomstperioden efter nærmere aftale mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Valgbarhed

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

Valget til regional tillidsrepræsentant

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Opsigelse

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Forsøgsordningen bortfalder uden særlig opsigelse ved overenskomstperiodens udløb, medmindre anden aftale indgås.

Aftale om ferie

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

Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Der er mulighed for

samtidig at aftale, hvornår den overførte ferie skal afholdes. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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

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

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

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

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen

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

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 1.

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

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

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

§ 2.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet

og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

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

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

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

§ 3.

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

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

§ 4.

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

§ 5.

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

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse

med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6.

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

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

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

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7.

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

§ 8.

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

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

§ 9.

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



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

3F

Privat Service, Hotel og Restauration

Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
Fax 7030 0301
E-mail 3f@3f.dk
www.3f.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
E-mail Info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk