

2010

2012



ELEVOVERENSKOMST

for hotel-, restaurant- og turisterhvervet

ELEVOVERENSKOMST 2010 – 2012

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

INDHOLDSFORTEGNELSE

Afsnit 1 - Ansættelse	5
§ 1 Uddannelsesaftale	5
§ 2 Læretid	5
§ 3 Praktik i udlandet	5
§ 4 Funktionærloven	5
Afsnit 2 - Arbejdstid	6
§ 5 Arbejdstiden	6
§ 6 Vagtplan	7
§ 7 Overarbejde	7
§ 8 Betaling for overarbejde	8
§ 9 Hvileperiode	9
§ 10 Fridage	9
§ 11 Feriefridage	10
Afsnit 3 - Løn og tillæg	12
§ 12 Løfteparagraf	12
§ 13 Løn	12
§ 14 Lønudbetaling	13
§ 15 Aflønning ved forlænget læretid	14
§ 16 Aflønning ved forkortet læretid	14
§ 17 Tillæg for forskudt arbejdstid	14
§ 18 Søgnehelligdage	15
§ 19 Værktøjstilsbud	15
Afsnit 4 - Kost og logi	16
§ 20 Kost på virksomheden	16
Afsnit 5 - Arbejdstøj m.v.	17
§ 21 Uniform	17
§ 22 Garderobeskabe og vaskeindretning	18
Afsnit 6 - Sygdom, graviditet og barsel	19
§ 23 Sygdom	19
§ 24 Graviditet og barsel	20
Afsnit 7 - Skoleophold	22
§ 25 Skoleophold	22
§ 26 Befordring til og fra skole	23
Afsnit 8 - Ferie	25
§ 27 Ferie	25

Afsnit 9 - Pension og forsikringsydelse	26
§ 28 Pension	26
Afsnit 10 – Retsstilling	28
§ 29 Retsforhold	28
§ 30 Mæglingsregler	28
§ 31 Lokalaftaler	30
§ 32 Tillidsrepræsentantregler	30
§ 33 SU- og Hovedaftale	31
§ 34 Udlændinge	31
§ 35 Konkurs og betalingsstandsning	31
§ 36 Kontingentræk	31
§ 37 Virksomhedsbesøg	31
Afsnit 11 - Øvrige bestemmelser	32
§ 38 Renholdelsespligt	32
§ 39 Kassearbejde	32
§ 40 Elever på færger	32
Afsnit 12 - Ferie	33
§ 41 Ferieregulativ	33
Afsnit 13 - Overenskomstens gyldighedsperiode	40
§ 42 Overenskomstens varighed og opsigelse	40
Afsnit 14 - Protokollater og bilag	41
Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond	41
Protokollat om indgåelse af lokalaftaler	42
Protokollat om kost	42
Protokollat om forenkling og fleksibilitet m.v.	42
Protokollat om rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)	43
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	43
Bilag 1 Personalecirkulære	44
Afsnit 15 - Løn bilag	45
Løn bilag pr. 1. marts 2010	45
Løn bilag pr. 1. marts 2011	46

Eleverenskomst

Nærværende overenskomst er gældende for følgende elever inden for hotel- og restaurationsbranchen:

Kokkelever
Smørrebrødselever
Tjenerlever
Receptionistelever
Caterelever
Hotel- og fritidsassistentelever

Afsnit 1 - Ansættelse

§ 1 Uddannelsesaftale

En betingelse for gennemførelse af førnævnte uddannelser er, at der mellem eleven og virksomheden er indgået en uddannelsesaftale. Aftalen skal angive lønnen samt omfatte alle uddannelsens praktik- og skoleophold, herunder også svendeproeve. Uddannelsesaftalen skal være skriftlig og underskrevet senest ved aftaleforholdets begyndelse.

Uddannelsesaftale

§ 2 Læretid

Stk. 1 Der henvises til de respektive uddannelsesbekendtgørelser.

Læretid

Stk. 2 I henhold til gældende lovgivning er prøvetiden for elever de første 3 måneder af praktiktiden. Inden for prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves uden varsel og uden begrundelse af såvel virksomhed som elev.

Prøvetid

§ 3 Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet, som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig. Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Praktik i udlandet

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering. Virksomheden modtager refusion fra AER efter gældende regler.

Flytning og rejse

§ 4 Funktionærloven

Receptions personale er altid omfattet af Funktionærloven.

Funktionærloven

Afsnit 2 - Arbejdstid

§ 5 Arbejdstiden

Arbejdstiden **Stk. 1** Skoletid er at regne som arbejdstid.

Stk. 2 Den effektive arbejdstid udgør 148 timer over en 4 ugers turnus, medmindre en kortere eller længere turnusperiode skriftligt aftales lokalt på virksomheden¹. Turnusperioden kan dog maksimalt udgøre 13 uger.

Spisepause Den daglige arbejdstid tillægges 1/2 times daglig spisepause.

Maksimale ugentlige timetal **Stk. 3** Der kan i den enkelte uge maksimalt vagtplaneres 50 timers effektiv arbejdstid, dog kan der aldrig i 2 på hinanden følgende uger vagtplaneres mere end 86 timers effektiv arbejdstid.

Overarbejde **Stk. 4** Arbejdstiden påføres vagtplanen og beordret arbejde, ud over det i stk. 1 og 2 nævnte timetal, betales som overarbejde, medmindre det er opstået som følge af vagtbytte.

Arbejdstidens deling **Stk. 5** Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

Arbejdsdagens længde **Stk. 6** Den maksimale daglige arbejdstid for elever under 18 år må ikke overstige 10 timer, incl. eventuelt overarbejde. Den maksimale daglige arbejdstid for elever over 18 år må normalt ikke overstige 11 timer, incl. eventuelt overarbejde.

Natarbejde og helbreds kontrol **Stk. 7** Natarbejdere er elever, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden.

Der henvises til protokollat om natarbejde og helbreds kontrol i afsnit 14.

1. Se § 31. Såfremt aftale om anden turnusperiode indgås, skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgøre 37 timer.

§ 6 Vagtplan

Stk. 1 Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og op-hør for hver enkelt elev. Eleven vil efter anmodning få udleveret en kopi/kopier heraf. På vagtplanen skal spisetiderne ligeledes være anført.

Vagtplan

Stk. 2 Vagtplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten eller eleverne. Vagtplanen skal omfatte mindst 4 uger², men kan ændres med 2 ugers varsel – dog med én uges varsel, når tvungende omstændigheder gør det nødvendigt, eller med kortere varsel, såfremt det skriftligt aftales lokalt på virksomheden³.

Varsling af vagtplan

Stk. 3 I forretninger (selskabslokaler), som på grund af arbejdets skrif-tende art ikke kan udarbejde vagtplan forlods, føres liste over arbejdstiden for hver enkelt.

Selskabslokaler (serveringsperso-nale)

§ 7 Overarbejde

Stk. 1 Elever må kun i sjældne tilfælde udføre overarbejde.

Stk. 2 Overarbejde må ikke være vagtplaneret

Stk. 3 Eventuelt overarbejde skal varsles i god tid og så vidt muligt dagen før. Herfra undtaget force majeure, sygdom eller lignende. Overarbejde foranlediget af forudbestilte selskaber skal varsles senest dagen før. For manglende varsel betales kr. 31,76 pr. 1. marts 2010 og pr. 1. marts 2011 kr. 32,40.

Varsling af overtid

Stk. 4 Arbejdstiden fordeles på vagtplanen over en 4 ugers turnus, og arbejde herudover betragtes som overarbejde.

Overarbejde og vagtplan

2. Uanset hvilken turnusperiode der er aftalt, skal vagtplanen altid mindst omfatte 4 uger.

3. Se § 31.

§ 8 Betaling for overarbejde

Skriftlig attestation

Stk. 1 Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestation på overarbejde. Arbejdsgiveren har kun pligt til at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Overarbejdstillæg

Stk. 2 Tillægget for overarbejde udgør dagligt 50% for de første 2 timer og derefter 100% af den oppebårne løn. Overarbejde efter kl. 24.00 betales dog altid med 100%.

Overarbejdsregler tjenerelever

Stk. 3 For tjenerelever gælder en speciel overarbejdsregel: For hver time, der arbejdes ud over normal arbejdstid, skal der betales en timeløn, svarende til voksent serveringspersonales overtidsgaranti. Den udgør kr. 146,70 pr. 1. marts 2010 og pr. 1. marts 2011 kr. 149,63 pr. time.

Udbetaling af overtid

Stk. 4 Overtidsbetaling udbetales ved førstkomende lønudbetaling.

Afspadsering af overarbejde

Stk. 5 Såfremt eleven ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres, d.v.s. frihed med normal personlig løn. Overarbejdet afspadseres time for time og overarbejdstillægget, jf. stk. 2, udbetales altid.

Afspadsering af overarbejde kan kun ske med mindst 3 dages varsel, og bør så vidt muligt gives som hele eller halve fridage. Overarbejde skal være afviklet inden for de efterfølgende 3 turnusperioder, og inden læretidens udløb.

Afspadsering for tjenerelever

Stk. 6 Tjenerelever kan ikke afspadsere overtid.

§ 9 Hvileperiode

Stk. 1 Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives elever under 18 år en hvileperiode på mindst 12 på hinanden følgende timer.

Hviletid for elever under 18 år

Stk. 2 Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives elever over 18 år en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer.

Hviletid for elever over 18 år

For elever over 18 år kan hvileperioden maksimalt 1 gang pr. uge nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale lokalt på virksomheden⁴.

§ 10 Fridage

Stk. 1 Medmindre andet skriftligt aftales lokalt, skal eleven over en 4 ugers turnus garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng⁵.

5-dages uge

Stk. 2 Det kan lokalt på virksomheden skriftligt aftales⁶, at medarbejderne kun har 1 ugentlig fridag⁷.

Undtagelse fra 5-dages uge

Stk. 3 Flytning eller bortfald af fridage kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt. Det forudsættes i sådanne situationer, at Arbejds miljølovens hviletidsbestemmelser respekteres.

Flytning/bortfald af fridage

Flytning af fridag, der kun kan ske med 3 dages varsel, giver ret til en kompensation på kr. 73,24 pr. 1. marts 2010 og pr. 1. marts 2011 kr. 74,70.

Kompensation

4. Se § 31.

5. Der kan i henhold til § 31 aftales, at fridagene placeres anderledes inden for turnusperioden. Der henvises i øvrigt til Arbejds miljølovens bestemmelser.

6. Se § 31.

7. Se § 31.

**Tilgodehavende
fridage**

Tilgodehavende fridage skal senest være afviklet i den første halvdel af den efterfølgende 4 ugers turnus. I modsat fald udbetales som for mistet fridag ved første efterfølgende lønudbetaling.

**Betaling for mistet
Fridag**

Såfremt en fridag helt bortfalder, betales der efter følgende satser (jf. hovedoverenskomstens § 29, stk. 2, 3, og 4):

Reservelønningerne udgør pr.	1. marts 2010	1. marts 2011
De første 8 timer:	kr. 155,28	kr. 157,73
9. og 10. time:	kr. 177,47	kr. 180,27
11. time og derefter:	kr. 232,93	kr. 236,61

Der betales for mindst 5 timer.

Friweekender

Stk. 4 Medmindre andet skriftlig aftales lokalt⁸ på virksomheden, garanteres over 3 måneder 5 friweekender (frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 + 12 timers hvile), dog placeres minimum 1 friweekend pr. måned.

Mistet friweekend

Stk. 5 Bortfald af en friweekend kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt. Hvis en friweekend bortfalder, betales en kompensation på 1 dagsløn svarende til $\frac{1}{22}$ af den oppebårne månedsløn, samt kompensation i henhold til bestemmelserne om mistet fridag.

Session

Stk. 6 Elever, der indkaldes til session, har ret til frihed med fuld løn.

§ 11 Feriefridage

**Optjening af
feriefridage**

Stk. 1 Elever har ret til 1 feriefridag efter 3 måneders ansættelse, 4 feriefridage efter 6 måneders ansættelse og 5 feriefridage efter 9 måneders ansættelse.

Placering

Stk. 2 Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af elever.

Timer

Stk. 3 Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret (1. maj – 30. april). For elever regnes 1 feriefridag som 7,4 timer.

8. Se § 31.

Stk. 4 Feriefri dagene betales med fuld løn.

Betaling

Stk. 5 Holdes feriefri dagene ikke inden ferieårets udløb, betales eleven en kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag, dog maksimalt kr. 140,00 pr. time.

Kompensation

Stk. 6 Ved fratræden udbetales til eleven kompensation, svarende til 2,25% af den personlige løn⁹⁾. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefri dage.

Fratræden

Stk. 7 Der kan, uanset eventuelt jobskifte, kun holdes 5 feriefri dage i hvert ferieår.

Jobskifte

9) Excl. visse arbejdstidsbestemte tillæg (helligdagstillæg, overtidstillæg og lign.).

Afsnit 3 - Løn og tillæg

§ 12 Løfteparagraf

Højere løn **Stk. 1** Det betragtes som en forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønssatser.

Systematisk vurdering **Stk. 2** Organisationerne er enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn, således at der for den enkelte elev tages behørigt hensyn, f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse, anciennitet og indsats, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren (ansvar, selvstændighed og lignende).

Lønnen aftales **Stk. 3** Lønnen for den enkelte elev aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og eleven. Efter forhandlingerne mellem virksomheden og eleven¹⁰, kan tillidsrepræsentanten medvirke ved forhandlingen af lønnen, hvis den enkelte elev ønsker det.

Misforhold **Stk. 4** Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede, kan sagen indbringes til afgørelse i henhold til overenskomstens mægtingsregler (jf. § 30).

Stk. 5 I tilfælde, hvor løn- og arbejdsvilkår er bedre end de her i overenskomsten nævnte, må disse ikke forringes for den enkelte.

§ 13 Løn

Lønbilag **Stk. 1** Der henvises vedrørende lønninger til afsnit 15, bagest i overenskomsten.

Betaling af elevløn **Stk. 2** Under hele elevperioden betales lønnen af arbejdsgiveren. For tjenerelevernes vedkommende, herunder voksne jf. stk. 3, opkræver arbejdsgiveren halvdelen af lønnen hos den provisionslønnede tjener. Der kan på virksomheden indgås lokalaftale¹¹ om en anden fordeling.

10. Såfremt virksomheden og et flertal af medarbejderne er enige, kan tillidsrepræsentanten forhandle løn for den/de enkelte elever.

11. Se § 31.

For så vidt angår vokselever forhandler virksomheden med de provisionslønnede tjenere om fordelingen af vokselevens løn. Såfremt der ikke opnås enighed om anden fordeling, betaler tjenerne i henhold til ovenstående, dog efter fradrag af den del af vokselevers løn, for hvilken arbejdsgiveren modtager tilskud i henhold til de til enhver tid gældende regler¹². Under fravær ved samlet skoletid betales lønnen for tjeneren, dog fuldt ud af arbejdsgiveren.

Stk. 3

- a) Ved vokse elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b) Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet i henhold til den for faget gældende minimalløn for ikke-faglærte¹³.
- c) Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til den for fagets gældende minimalløn for ikke-faglærte¹⁴.

Løn til voksne elever

Stk. 4 Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 1% af den ferieberettigede løn. Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. hovedoverenskomstens § 55, stk. 8. For receptionistelever, der holder ferie med løn, kan beløbet dog udbetales til eleven sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie i det efterfølgende ferieår.

Særligt løntillæg

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

§ 14 Lønudbetaling

Stk. 1 Der skal til eleven udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder pensionsbidrag og optjent feriegodtgørelse.

Lønsedler

12. Jf. p.t. bekendtgørelse om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne nr. 560 af 2. juli 1999.

13. Se lønbilag, afsnit 15.

14. Se note 12.

Lønudbetaling

Stk. 2 Alle elever er månedslønnede. Lønudbetaling sker en gang om måneden og skal senest være til disposition den sidste bankdag i måneden.

Stk. 3 Personalet og virksomheden kan dog skriftligt aftale andre terminer.

§ 15 Aflønning ved forlænget læretid

Forlænget læretid

Stk. 1 I henhold til Erhvervsuddannelsesloven, kan læretiden i særlige tilfælde forlænges, f.eks. i forbindelse med barselsorlov, sygdom og lignende. Eleven bevarer i sådanne situationer ancienniteten.

Forlængelse af læretiden kræver godkendelse i den enkelte uddannelses faglige udvalg.

Aflønning

Stk. 2 Såfremt læretiden forlænges ud over den fastlagte tidsramme, er det aftalt, at elevens løn forhøjes med kr. 270,38 pr. måned, medmindre forlængelsen beror på elevens egne forhold. Barsel, længerevarende sygdom samt arbejdsskadetilfælde betragtes ikke som beroende på elevens egne forhold.

Stk. 3 Ved elevtidsforlængelse som følge af, at elevens skoleophold på arbejdsgiverens foranledning flyttes, betales fuld uddannet løn + evt. fagtillæg for den periode, elevtiden forlænges.

§ 16 Aflønning ved forkortet læretid

Aflønning ved forkortet læretid

Forkortes læretiden ved meritoverførsel eller lignende, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at alene de højere satser er gældende.

§ 17 Tillæg for forskudt arbejdstid

Forskudttidstillæg

Stk. 1 For arbejde på forskudt arbejdstid betales:

1. marts 2010

Hverdage kl. 18.00 – 24.00 kr. 7,37

Lørdage kl. 14.00 – 24.00 kr. 7,37

Søndage kl. 06.00 – 24.00 kr. 15,55

1. marts 2011

Hverdage kl. 18.00 – 24.00 kr. 7,52

Lørdage kl. 14.00 – 24.00 kr. 7,52

Søndage kl. 06.00 – 24.00 kr. 15,86

For alt arbejde fra kl. 00.00 – 06.00 ydes et tillæg på 30% af gældende minimalløn.

Nattillæg

Stk. 2 Elever betales juleaftensdag fra kl. 15.00 og nytårsaften fra kl. 23.00 med kr. 83,86 pr. time.

Betaling for jule- og nytårsaftensdag

§ 18 Søgnehelligdage

Stk. 1 Søgnehelligdage er: 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag, uanset om disse falder på en søndag.

Søgnehelligdage

Stk. 2 Elever, der arbejder på ovenstående søgnehelligdage, ydes 1 1/2 fridag pr. arbejdet søgnehelligdag med fuld personlig løn.

Betaling for søgnehelligdage

Søgnehelligdagsfridage skal senest være afviklet inden 6 måneder efter optjeningen og bør gives samlet i forbindelse med anden samlet frihed i den pågældende periode.

Elever, der forlader virksomheden, kan dog afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelsen sker.

Tilgodehavende fridage, der ikke afspadseres, betales med en personlig dagsløn plus 50% pr. opsparet fridag.

§ 19 Værktøjstilskud

Stk. 1 Ved prøvetidens udløb udbetales til kokke-, smørrebrøds- og caterelever et beløb til værktøjskøb mod dokumenteret regning.

Værktøjstilskud

Beløbet udgør kr. 1.000,00 og udbetales kun én gang i læretiden.

Afsnit 4 - Kost og logi

§ 20 Kost på virksomheden

- Betaling for kosten** **Stk. 1** Eleverne skal betale kr. 12,00 pr. arbejdsdag for kosten, bestående af et måltid med te, kaffe, mælk eller sodavand. Eleverne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.
- Tillæg uden modregning** **Stk. 2** Elever, 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.
- Fri kost** **Stk. 3** Såfremt virksomheden ikke forlanger betaling for kosten, skal værdien heraf beskattes i henhold til gældende skattelovgivning.
- Ingen kost** **Stk. 4** Såfremt arbejdsgiveren ikke kan tilbyde kost for maksimalt kr. 12,00, godtgøres eleverne 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.
- Logi** **Stk. 5** Hvor eleven benytter logi, kan arbejdsgiveren forlange godtgørelse på højst kr. 270,38 pr. måned for enkeltværelse, inklusive lys, varme og sengelinned. Arbejdsgiveren kan ikke forlange, at eleven skal overtage logi. Aftale om logi skal i øvrigt være selvstændig og skriftlig, herunder også fastsættelse af med hvilket varsel logiet kan opsiges.
- Kost under skoleophold** **Stk. 6** Kost under skoleophold. Der henvises til § 25, stk. 2.

Afsnit 5 - Arbejdstøj m.v.

§ 21 Uniform

Stk. 1 Såfremt der af eleven kræves særlig uniform, ud over hvad der er sædvanligt i erhvervet, afholder forretningen udgifter til køb eller leje og vask. Arbejdstøj/uniform skal betragtes som værnemidler.

Uniform

Stk. 2 Det første elevår betaler arbejdsgiveren anskaffelsen af uniformen til eleven. Eleven står selv for vask og vedligeholdelse.

Det første elevår

Stk. 3 Efter første elevår anskaffer og vedligeholder tjenerelever selv sort eller blå uniform med slips eller sløjfe samt sorte sko. Ligeledes anskaffer og vedligeholder tjenereleverne selv hvid tropejakke (steward).

Tjenerelever

Hvis der i en forretning anvendes hvid, fransk jakke, betaler arbejdsgiveren både anskaffelse og vask.

Hvis der i en forretning anvendes anden påklædning, anskaffes den og fornyes af arbejdsgiveren, mens den almindelige daglige renholdelse påhviler eleverne.

Anden påklædning

Hvis en forretning ønsker at anskaffe en særlig outreret påklædning, skal dette forelægges organisationerne til godkendelse. Hvor påklædning anskaffes af forretningen, forbliver dette dennes ejendom.

Stk. 4 Der henvises til gældende Arbejds miljølov.

Værnefodtøj

Arbejdsgiveren afholder udgifterne til anskaffelse af værnefodtøj til elever i køkkenet.

§ 22 Garderobeskabe og vaskeindretning

Garderobeskabe **Stk. 1** Arbejdsgiveren skal sørge for garderobeskabe til hver enkelt elev. Skabet skal kunne aflåses ved elevens egen foranstaltning (hængelås). Hvor dette på grund af pladsforholdene ikke kan lade sig gøre, påhviler det arbejdsgiveren at optage forhandling med forbundet. Eleven har pligt til at renholde egne skabe, og der er adgang for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder til sammen med den pågældende at påse pligtens overholdelse.

Vaskeindretning **Stk. 2** Eleven skal have adgang til vaskeindretning.

Afsnit 6 - Sygdom, graviditet og barsel

§ 23 Sygdom

Stk. 1 Der henvises til gældende lovgivning samt til det af organisationerne godkendte personalecirkulære vedrørende sygdom, bilag 1, afsnit 14.

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

Stk. 2 Eleven har i læretiden krav på fuld personlig løn, inklusive alle tillæg i henhold til vagtplanen, fra arbejdsgiveren under sygdom.

Der ydes ved sygdom pr. fraværende dag en godtgørelse, svarende til den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af ét måltid.

Receptionistelever er desuden omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3 Elever gives betalt frihed til læge- og tandlægebesøg.

Stk. 4 Ved barnets 1. sygedag ydes der til elever frihed med fuld løn til pasning af elevens syge hjemmeboende barn under 14 år. Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

Stk. 5 Til elever, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder ydes der frihed, når det er nødvendigt, at eleven 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.

Sygdomscirkulære

Fuld løn ved sygdom

Receptionistelever

Læge- og tandlægebesøg

Barnets 1. sygedag

Børns sygdom/hospitalsindlæggelse

Eleven skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn, dog maksimalt kr. 120,00 pr. time.

Såfremt eleven er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 24 Graviditet og barsel

Løn under graviditets- og barselsorlov

Stk. 1. Til fastansatte kvindelige elever, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler arbejdsgiveren løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Adoption

Til adoptanter betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

Fædreorlov

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

Forældreorlov

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov ydes betaling under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene 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, eleven ville have oppebåret i perioden, dog maks. 130 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2011 yder virksomheden 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 betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til 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, eleven ville have oppebåret i perioden, dog max. 130 kr. pr. time. Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal 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.

Stk. 2. Lønnen svarer medmindre andet er særskilt nævnt til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til eleven tilsvarende.

Stk. 4. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til eleven med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pension under barsel

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr.	Arbejdstagerbidrag pr. mdr.	Samlet bidrag pr. mdr.
kr. 890,00	kr. 445,00	kr. 1.335,00

Afsnit 7 - Skoleophold

§ 25 Skoleophold

Skoleophold

Stk. 1 Arbejdsgiveren yder fuld sædvanlig løn under skoleophold samt betaler de i forbindelse med undervisningen forbundne udgifter (lærebøger m.v.).

Lærebøgerne tilfalder eleven efter udstået læretid.

Arbejdsgiver betaler endvidere den af skolen opkrævede udgift til elevens kost og logi ved ophold på skolehjem¹⁵, såfremt eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende skole.

Kost under skoleopholdet

Stk. 2 For elever, der ikke er indkvarteret på skolen under skoleopholdet, udbetales det til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte beløb, med et tillæg på kr. 6,22 pr. dag (i alt kr. 41,22).

Kost under indkvarteret skoleophold

For elever, der er indkvarteret på skolen, er følgende regler gældende:

Arbejdsgiveren indbetaler på fremsendt girokort kostværdien for 5 dage pr. uges skoleophold til den pågældende skole.

I forbindelse med elevens påbegyndelse af skoleopholdet, udbetaler arbejdsgiveren til eleven kontant (evt. check) et beløb, svarende til kostværdien i det antal weekender, der indgår i skoleopholdet.

Når eleven vender tilbage til virksomheden efter endt skoleophold, dokumenteres det for arbejdsgiveren i hvilket omfang, den pågældende elev har modtaget kost i weekenderne på skolen under skoleopholdet.

Arbejdsgiveren kan herefter kræve kostværdien tilbagebetalt for de weekender, hvor eleven ikke har modtaget kost på skolen, og eventuelt modregne beløbet i næste lønudbetaling.

15. Jf. Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af 17. juni 1996 med senere ændringer.

Stk. 3 Under henvisning til overenskomstens § 5, stk. 1, må elever ikke hjemkaldes under skoleophold til arbejde i virksomheden.

Arbejde under skoleopholdet

Stk. 4 Elever gives frihed søndag forud for en skoleperiodes start.

Søndag før skoleperiode

Stk. 5 Hvis skolen lukker på hverdage, f.eks. i forbindelse med jul, påske eller pinse, og disse hverdage tillægges undervisningstiden, har eleven pligt til at møde på lærestedet, såfremt der arbejdes på virksomheden.

Skoleferier og helligdage

Omfanget af skoletid og arbejdstid må i sådanne tilfælde dog ikke overstige den normale arbejdstid.

§ 26 Befordring til og fra skole

Stk. 1 Under skolegang godtgør arbejdsgiveren elevens befordringsudgifter mellem hjem og skole, jf. nedenstående retningslinjer.

Befordringsudgifter

Stk. 2 Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til bopæl/indkvarteringssted.

Stk. 3 Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl end den skole, hvor den pågældende går, medmindre virksomhed og elev har indgået aftale om valg af fjernere liggende skole.

Stk. 4 Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan andet befordringsmiddel anvendes.

Stk. 5 Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den – efter de stedlige forhold – billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes klippekort, abonnementskort eller lignende.

Offentlig befordring

- Acontobeløb** Arbejdsgiveren udbetaler inden skoleopholdets begyndelse et acontobeløb, svarende til taksten for billigste offentlige transportmiddel, for samtlige rejsedage.
- Km-godtgørelse** **Stk. 6** Anvendes andet befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse på kr. 0,67 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.
- Indkvarterede elever** **Stk. 7** Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 2 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.
- Flere undervisningsafdelinger** **Stk. 8** Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse, uanset betingelserne om afstand i stk. 2.
- Stk. 9** Der kan kræves dokumentation for faktisk afholdte udgifter.
- Ikrafttræden** **Stk. 10** Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, trådte i kraft den 1. juli 1986. Aftalen løber sammen med hovedoverenskomsten og kan opsiges og forhandles sammen med denne.
- Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

Afsnit 8 - Ferie

§ 27 Ferie

Stk. 1 Der henvises til Ferieregulativet. Elever er omfattet af Ferieloven og optjener under ansættelsen ret til ferie med feriegodtgørelse efter lovens almindelige regler.

Herudover gives elever særlig ferieret i de første ansættelsesår, jf. Ferieregulativets stk. 4, afsnit 5 og stk. 8, afsnit 3.

Holder en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, giver arbejdsgiveren eleven løn for de feriedage, for hvilke de ikke har optjent feriegodtgørelse.

Elever har ret til ferie i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Har eleven ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedage, betaler arbejdsgiveren eleven løn i de resterende dage.

Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår.

Er læreforholdet påbegyndt efter 1. juli i et ferieår, har eleven ret til ferie med løn i 5 dage.

For elever indbetaler virksomheden feriegodtgørelse til Hotel- og Restauranterhvervets Feriefond i henhold til ferieregulativet.

Stk. 2 Receptionistelever er som undtagelse herfra omfattet af Funktionsnærloven, og har dermed krav på ferie med løn samt ferietillæg på 1%. I ferie med løn indgår kostværdien.

Ferieregulativet

Ferie i det 1. og 2. hele ferieår

Receptionistelever

Afsnit 9 - Pension og forsikringsydelse

§ 28 Pension og forsikringsydelse

Anciennitetskrav

Stk. 1 Elever med sammenlagt 12 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra den fyldte 20. år¹⁶.

Pr. 1. marts 2011 er elever med sammenlagt 6 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20 år¹⁷.

Bortfald af anciennitetskrav

Anciennitetskravet bortfalder for elever, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, baseret på kollektiv overenskomst.

Bidragets størrelse

Stk. 2 Elever omfattet af stk. 1 ydes pensionsbidrag af den skattepligtige indkomst, optjent hos arbejdsgiveren ved arbejde omfattet af overenskomsten.

Arbejdsgiverens bidrag udgør 8% og elevens bidrag udgør 4%. Det samlede bidrag udgør i alt 12%.

Helbredskrav

Stk. 3 Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionselskab

Stk. 4 Arbejdsgiverne indbetaler det samlede aftalte pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen til PensionDanmark A/S, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, efter selskabets nærmere anvisninger.

16. Ancienniteten defineres som beskæftigelse på virksomheder, der er eller kan optages som medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver.

17. Ancienniteten defineres som beskæftigelse på virksomheder, der er eller kan optages som medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver.

Stk. 5 Pr. 1. marts 2011 har elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1 eller på andet grundlag, krav på følgende forsikringsydelser:

Invalidepension	kr. 60.000 årligt
Invalidesum	kr. 100.000
Forsikring ved kritisk sygdom	kr. 100.000
Dødsfaldssum	kr. 300.000

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af overenskomstens pensionsordning i PensionDanmark, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Afsnit 10 – Retsstilling

§ 29 Retsforhold

Retsforhold Organisationerne er enige om, at alle spørgsmål vedrørende elevers løn- og ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten behandles i henhold til mæglingsreglerne.

Ophævelse og erstatning Spørgsmål om ophævelse af uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte behandles i de faglige udvalg og videresendes eventuelt til Tvistighedsnævnet i henhold til lovgivningens regler herom.

§ 30 Mæglingsregler

Faglig tvist **Stk. 1** Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde – jf. dog stk. 5 – foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Mæglingsudvalg **Stk. 2** Mæglingsudvalget består af mindst én og maksimalt to repræsentanter fra hver af organisationerne.

Mæglingsbegæringen bør have et sådant indhold, at det tydeligt fremgår, hvad sagen drejer sig om. Der henvises til den af organisationerne udarbejdede vejledning. Mæglingsudvalget skal have den berørte sag belyst ved forelæggelse af alle relevante oplysninger og materialer, herunder ansættelsesbeviser, vagtplaner og lønsedler.

Tidsfrister **Stk. 3** Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling. I København inden for en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således af repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Organisationsforhandling **Stk. 4** Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til behandling mellem undertegnede organisationer.

Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

Stk. 5 Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning, som følge af en sådan uenighed, må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

Faglig voldgift

I alle andre tilfælde skal mægling (jf. stk. 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes – medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberøelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

Stk. 6 Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af de undertegnede organisationer samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Uvildig opmand

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udnævne ham.

Stk. 7 Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt han har voteret i sagen.

Voldgiftsretten

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

Parternes pligter

Stk. 8 Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

Sagens omkostninger

Stk. 9 Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger. Organisationerne hæfter for betalingen.

Uvildige mæglingmænd

Stk. 10 Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

§ 31 Lokalaftaler

Definition

Stk. 1 Ved lokalaftaler forstås en skriftlig aftale indgået lokalt på virksomheden.

Lokalaftale med tillidsrepræsentant

Stk. 2 Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokalafdeling¹⁸.

Lokalaftale med medarbejderne

Stk. 3 På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter inden for den enkelte faggruppe, og hvor minimum 40% af medarbejderne inden for den enkelte faggruppe er organiserede, kan lokalaftale indgås mellem ledelsen og et flertal af de organiserede medarbejdere. Lokalaftalen skal fremsendes til 3F's lokalafdeling og HORESTA Arbejdsgiver, og er der ikke gjort skriftlig indsigelse over for virksomheden inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt.

Opsigelse

Stk. 4 Lokalaftaler kan til enhver tid skriftlig opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder.

§ 32 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Der henvises til regler i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

18. Se protokollat om indgåelse af lokalaftale med lokalafdeling, afsnit 14.

Stk. 2 En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Valgbarhed

Stk. 3 Elever, der er organiseret i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, kan deltage i afstemningen ved valg af tillidsrepræsentant.

§ 33 SU- og Hovedaftale

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede Samarbejdsudvalgsaftale og Hovedaftale er gældende.

SU- og Hovedaftale

§ 34 Udlændinge

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

Udlændinge

§ 35 Konkurs og betalingsstandsning

I tilfælde af konkurs, ejerskifte, ophør eller anden form for betalingsstandsning, har eleven krav på gage indtil anden stilling er tiltrådt, dog højst 4 måneder, samt udgifter og løn ved eventuelt manglende sidste skoleophold.

Konkurs og betalingsstandsning

§ 36 Kontingenttræk

Dersom flertallet af eleverne og arbejdsgiveren i virksomheden er enige herom, kan der i samråd med forbundet etableres kollektivt kontingenttræk fra forbundets medlemmer.

Kontingenttræk

§ 37 Virksomhedsbesøg

I virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst via en tiltrædelsesoverenskomst, har 3F efter forudgående varsel, ret til sammen med arbejdsgiveren at gennemgå kontrakter, vagtplaner, lønsedler mv.

Virksomhedsbesøg

Afsnit 11 - Øvrige bestemmelser

§ 38 Renholdelsespligt

Renholdelsespligt

Stk. 1 Eleven har pligt til renholdelse – i forskriftsmæssig stand – af personligt værktøj og skuffer samt maskiner, som det sædvanemæssigt tilkommer det faglærte personale at renholde.

Rengøring

Stk. 2 Rengøring og vask, udover det i stk. 1 angivne, er eleven uvedkommende. Undtaget herfra er caterelever og hotel- og fritidsassistentelever (der henvises til uddannelsesbekendtgørelserne).

Knive og forstykker

Stk. 3 Slibning af knive påhviler forretningen. Der udleveres mindst 2 forstykker til hver beskæftiget dagligt.

§ 39 Kassearbejde

Kassearbejde

Caterelever og hotel- og fritidsassistentelever, der i en vagt udelukkende er beskæftiget ved kasseapparat, bør med jævne intervaller overføres til andet arbejde.

§ 40 Elever på færger

Elever på færger

Stk. 1 Elever, beskæftiget på færger, er herudover omfattet af den selvstændige færgeoverenskomst, dog ikke under skoleophold.

Smørrebrødselever på færger

Stk. 2 Smørrebrødselever kan ikke selvstændigt beskæftiges på færger. Smørrebrødseleven, der erstatter smørrebrødsjomfruen, betales med smørrebrødsjomfruløn.

Afsnit 12 - Ferie

§ 41 Ferieregulativ

Stk. 1. Regulativets gyldighedsområde

Ferieregulativet er gældende i følgende virksomheder og for følgende lønmodtagere:

- a. Virksomheder som enten er organiseret i HORESTA Arbejdsgiver, eller hvor den mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgåede til enhver tid gældende overenskomst er gældende i kraft af virksomhedens tiltrædelseserklæring.
- b. Lønmodtagere, der er beskæftiget i de under a. angivne virksomheder inden for overenskomstens faglige område.

Den til enhver tid gældende Ferielov er gældende, medmindre lovens bestemmelser er fraveget i nærværende regulativ.

Stk. 2. Feriens længde

Ferien udgør 25 dage (5 uger) pr. år. Feriegodtgørelse/ferie med løn, jf. stk. 7, optjenes med 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes optjent ferie i forhold til beskæftigelsens længde.

Ferien skal holdes i det efter optjeningsåret, jf. 1. afsnit, følgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.

Ferien holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfridage og vagtdage i turnus indgår i ferie med et forholdsmæssigt antal.

Ferie holdes i øvrigt som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Ferie kan ikke holdes på søgnehellidage eller erstatningsfridage for disse.

Stk. 3 Afholdelse af ferie i timer

Der kan – i stedet for afholdelse af ferie i dage - afholdes ferie i timer i overensstemmelse med nedenstående regler.

**Anvendelses-
område**

**Længde og
optjeningsår**

Ferieåret

Feriedage, fridage

Helligdage

Såfremt virksomheden anvender timeafregning ved ferieafholdelse, skal dette princip følges for samtlige faggrupper, der arbejder i turnus med skiftende timetal i de enkelte uger.

For fuldtidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer)

Fuldtidsansatte medarbejdere har ret til 185 ferietimer pr. ferieår.

Hver ferietime, der afholdes, svarer til 0,1351 dag – (0,1351 dag x 185 timer = 25 dage).

Afholdelse af ferie meddeles overfor den (Feriefonden), der skal udbetale feriegodtgørelse. 7,4 ferietimer svarer i den forbindelse til 1 feriedag.

For deltidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer pr. uge)

For deltidsansatte fastsættes ferietimetallet i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til (30 timer divideret med 5 dage) 6 timer pr. arbejdsdag. Ferietimetallet udgør således (6 timer X 25 dage) i alt 150 timer pr. ferieår.

Afholdelse af ferie meddeles over for den (Feriefonden), der skal udbetale feriegodtgørelse. Ferietimetallet, der svarer til 1 dag findes på baggrund af den gældende beskæftigelsesgrad som nævnt ovenfor.

Generelt

Ferietimer afholdes på samme måde som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

En lønmodtager har uanset ovenstående, dog mindst ret til at holde 20 dages ferie.

Løntræk for medarbejdere, der modtager feriegodtgørelse, eller som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren
Kun medarbejdere, der afholder ferie i timer (for øvrige henvises til stk. 7):

For lønmodtagere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer (fuldtidsansatte) fradrages 1/160,33 af månedslønnen pr. faktisk arbejdstime, der holdes ferie.

For lønmodtagere med en lavere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end ovenstående (deltidsansatte) fastsættes løntræksbrøken i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til (30 timer X 13 uger divideret med 3 måneder) 130 timer pr. måned. Løntræksbrøken udgør herefter 1/130 pr. afholdt ferietime.

Stk. 4 Ferieår og ferieperiode

Af ferien skal mindst 15 dage (3 uger) gives i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (hovedferien).

Virksomheden og lønmodtageren kan aftale – dog ikke mod lønmodtagerens ønske – at dele ferien på anden måde, og at ferien således helt eller delvist kan afholdes uden for ferieperioden, idet dog mindst 10 dage (2 uger) skal holdes samlet.

Resterende feriedage (restferien) skal så vidt muligt gives i sammenhæng, men kan lægges uden for hovedferien. Hvor virksomhedens drift gør dette ønskeligt, kan restferien gives i form af enkelte feriedage.

Ved ferieårets indtræden bør virksomheden i videst muligt udstrækning have fastlagt hovedferien, der skal varsles med mindst 3 måneder. Restferie og restferiedage skal varsles med en måned. Den ferieberettigedes ønsker skal så vidt muligt søges imødekommet ved feriens tilrettelæggelse.

Stk. 5 Overførelse af ferie fra et ferie år til et andet ferieår

Der kan på virksomheden ved lokalaftale i henhold til hovedoverenskomstens § 23 og med den enkelte lønmodtager aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres 7 feriedage fra et ferieår til efterfølgende ferieår.

Hovedferie

Restferie

Fastlæggelse og varsling af ferie

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Der kan dog ikke afholdes overført ferie i en opsigelsesperiode.

Hvis en medarbejder på grund af særlige forhold er forhindret i at holde ferie, jf. Ferielovens § 38 (feriehindring), kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår.

Overførelse af ferie i disse tilfælde kan ske uanset ovennævnte begrænsninger, det vil sige uden lokalaftale og uden dagsbegrænsning. Enhver aftale mellem lønmodtageren og virksomheden skal være indgået skriftligt inden ferieårets udløb.

Ved overførelse af ferie har arbejdsgiveren pligt til inden ferieårets udløb skriftligt at meddele den (Feriefonden), der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres.

Hvis en lønmodtager fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelse at holde mere end 25 feriedage i et ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage udover 25 dage udbetales til lønmodtagere i forbindelse med fratræden, jf. Ferielovens § 30, stk. 4.

Stk. 6 Feriegodtgørelse og ferie med løn

Ferie med løn

Lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, oppebærer løn under ferie. Endvidere ydes et ferietillæg på 1% af den løn, der er optjent i det foregående optjeningsår, herunder den skattemæssige værdi af eventuel logi.

Feriegodtgørelse

For lønmodtagere, som ikke er omfattet af stk. 6, 1. afsnit, betaler virksomheden feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsåret, herunder den skattemæssige værdi af eventuel kost og eventuelt logi.

Med virkning fra et optjeningsår kan virksomheden beslutte, at der til lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, betales feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsåret i henhold til 2. afsnit. Ordningen skal omfatte samtlige de lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, og lønmodtagerens feriegodtgørelse i ferieåret skal minimum svare til, hvad lønmodtageren ville modtage ved løn under ferie i henhold til 1. afsnit. Indførelse af ordningen kan således ikke stille lønmodtageren ringere end hidtil.

Elever har ret til ferie i det første og andet hele ferieår efter uddannelsen er påbegyndt. Har eleven ikke optjent feriegødtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden eleven løn i de resterende dage.

Elever

Er uddannelsen påbegyndt inden 1. juli i et ferieår gælder det samme for dette ferieår. For uddannelsesforhold påbegyndt efter 1. juli i et ferieår har eleven ret til ferie med løn i 5 dage (1 uge) i dette ferieår.

Stk. 7 Manglende optjening

Har en lønmodtager ikke optjent ret til 25 dages ferie med feriegødtgørelse eller løn under ferie, har lønmodtageren ret til at få antallet af feriedage suppleret op til 25 dage, uden at der hertil er knyttet ret til feriegødtgørelse eller løn.

Manglende optjening af ferie

Virksomheden kan fradrage 4,8% af lønmodtagernes månedsløn for hver afholdt feriedag.

Løntræk

Hvis medarbejderen afholder ferie i timer, henvises til bestemmelsen om løntræk i stk. 3.

En lønmodtager kan dog højst kræve 10 dages ferie uden feriegødtgørelse eller løn udenfor hovedferien, det vil sige efter den 30. september i et ferieår.

Holder en virksomhed lukket under ferie, kan lønmodtagere, der ikke er berettiget til ferie i alle eller en del af de dage i hvilke virksomheden holdes lukket, ikke i den anledning kræve særlig godtgørelse ud over feriegødtgørelsen i henhold til stk. 2.

Virksomhedens ferielukning

Holder en virksomhed lukket under ferie mellem 1. oktober og 30. april i et ferieår, skal virksomheden betale løn til elever for de feriedage, som de ikke har optjent feriegødtgørelse til.

Elever

Holder en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, kan virksomheden bestemme, at lønmodtagere holder ferie i disse dage i det omfang, at lønmodtageren er berettiget til mere end 15 feriedage efter reglerne i stk. 2, 1. afsnit. Træffer virksomheden ikke sådan bestemmelse, skal virksomheden betale lønmodtageren løn for de pågældende dage, som beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før jul.

Julelukning

Stk. 8 Feriefonden

Ferieordningen administreres af Feriefonden for Hotel- og Restauranterhvervet i henhold til Feriefondens vedtægter.

Virksomheder, omfattet af ferieregulativet, skal anvende den af Feriefonden godkendte ferieordning eller – hvis virksomheden ikke kan omfattes af Feriefonden i henhold til fondens til enhver tid gældende vedtægter – det af Arbejdsmarkedets Feriefond til enhver tid gældende feriekontosystem.

Stk. 9 Feriekortordning

Der kan for virksomheder omfattet af ferieregulativet, træffes aftale om ferie kortordning, godkendt af Arbejdstilsynet.

Enhver aftale skal godkendes af Feriefonden for Hotel- og Restauranterhvervet. Virksomheder, der får godkendt overgang til ferie kortordning, skal ikke foretage indbetaling til Feriekontosystemet, idet ferie godtgørelsen kvartalsvis indsættes på en af Feriefonden anvist konto.

Stk. 10 Feriekontosystemet

Virksomheder, omfattet af nærværende regulativ, som ikke i henhold til Feriefondens vedtægter kan afregne optjent ferie godtgørelse til Feriefonden, skal indbetale ferie godtgørelse til Arbejdsmarkedets Feriefonds feriekontosystem i overensstemmelse med de til enhver tid fastsatte bestemmelser herfor

Stk. 11 Udbetaling

Udbetaling af ferie godtgørelse kan tidligst ske én måned forud for datoen for feriens påbegyndelse, og efter at ferie kortet er underskrevet af virksomheden eller af den arbejdsløshedskasse, hvor lønmodtageren oppebærer arbejdsløshedsdagpenge, og senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Der henvises i øvrigt til Ferielovens bestemmelser.

Stk. 12 Uhævet ferie godtgørelse

Ferie godtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. Direktøren for Arbejdstilsynet/Direktoratet for Arbejdstilsynet har den 12. marts 1996 godkendt Hotel- og Restauranterhvervets Ferieboligfond, hvortil uhævet ferie godtgørelse fra optjeningsåret for 1994 og senere år skal indbetales.

Stk. 13 Bodsbestemmelser

Ved overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativets bestemmelser kan virksomheden idømmes en bod i henhold til de aftalte bestemmelser herom. Afgørelser om bodsbeløbet fastsættes efter de i overenskomsten fastsatte mæglingsregler § 30.

I tilfælde af overtrædelse af bestemmelserne i stk. 10 og stk. 11, herunder Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 16 af 12. januar 1993 om indbetaling af feriegodtgørelse til Arbejdsmarkedets Feriefonds feriekontosystem, idømmes en bod, svarende til det manglende renteprovenu på 6% af den samlede årlige lønsum.

Bodsperiodens længde fastsættes af mæglingsudvalget ud fra en vurdering af sagens konkrete omstændigheder.

Derudover fastsættes en særlig bod for overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativet på 4% af den samlede årlige lønsum, såfremt der ikke er foretaget forskriftsmæssig indbetaling af feriegodtgørelse inden for det pågældende kalenderår, og/eller 6% af den årlige lønsum, såfremt der foreligger gentagne eller grovere overtrædelser af feriebestemmelserne.

Bodsbeløbene indbetales til Feriefonden, der er ansvarlig for opkrævning af pålagt bod.

Stk. 14 Ikrafttrædelse

Nærværende regulativ erstatter regulativ af 1. marts 2000.

Afsnit 13 - Overenskomstens gyldighedsperiode

§ 42 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2012.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.

Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening
Jens Zimmer Christensen



3F Privat Service, Hotel og Restauration
John Frederiksen



Afsnit 14 - Protokollater og bilag

Nærværende overenskomst er at betragte som en del af den mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgåede hovedoverenskomst, og forhandles sammen med denne.

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der i overenskomstperioden etableres nye uddannelser, optages der forhandlinger om løn- og arbejdsforhold.

Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond

Med det formål at yde økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, der fremmer og udvikler den faglige og organisatoriske standard i hotel- og restauranterhvervet i Danmark, er der mellem overenskomstens parter etableret Hotel- og Restauranterhvervets Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Arbejdsgiveren betaler til Uddannelses- og Samarbejdsfonden baseret på præsterede arbejdstimer for de personalegrupper, der kan organiseres under 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

HORESTA Arbejdsgivers medlemmer betaler 15 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 30. juni og den 31. december.

Virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, betaler 28,5 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 1. april og 1. oktober. Herudover betaler disse virksomheder et administrationsgebyr pr. halvår på kr. 250,00 til dækning af fondens administrationsomkostninger.

I medfør af mæglingforslaget af 26. marts 2004 ydes der tillige bidrag til DA/LO-uddannelsesfonden, dog således at bidraget til HORESTA Arbejdsgiver/3F Privat Service, Hotel og Restaurations uddannelsesfond modregnes i bidraget til DA/LO-uddannelsesfond.

Bidraget til DA/LO-uddannelsesfond udgør, jf. mæglingforslaget af 6. april 2007 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra den 1. januar 2011 udgør dette beløb 36 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. mæglingforslaget af 26. marts 2010.

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

Protokollat om indgåelse af lokalaftaler

Lokalaftale med lokalafdeling

Udgangspunktet for en forhandling om indføring af øget fleksibilitet er, at virksomheden og de ansatte fremlægger deres ønsker og behov, og drøfter de forhold, f.eks. arbejdstidstilrettelæggelse og arbejdsfunktioner, som vil blive omfattet af aftalen.

Hvor lokalafdeling indgås med 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdelinger, skal disse behandle de enkelte virksomheder ensartet ud fra saglige kriterier.

Parterne er herunder enige om, at det blandt andet ikke er et sagligt kriterium at stille krav om kollektivt kontingenttræk eller eksklusivaftale, som betingelse for indgåelse af lokalaftale.

Parterne er endvidere enige om, at det betragtes som sagligt, såfremt en lokalafdeling stiller betingelse om, at ville mødes med medarbejderne eller enkelte heraf, forud for lokalaftalens indgåelse.

Inddragelse af organisationerne

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalaftale jf. overenskomstens § 31, kan repræsentanter fra organisationerne inddrages i forhandlingerne herom.

Protokollat om kost

Arbejdsgiveren kompenserer eleven det dobbelte af en eventuel difference imellem det aftalte kostbeløb på pt. kr. 12,00 og det beløb skattevæsenet måtte fastsætte, at eleven skal betale for kosten.

Betaling, jf. § 20, stk. 1 og tillæg, jf. § 20, stk. 2 reguleres efter forhandling ved ændring af den af ligningsmyndighederne fastsatte sats for skattemæssig værdi af et måltid.

Protokollat om forenkling og fleksibilitet m.v.

HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om vigtigheden af, at overenskomststrukturen og den fortsatte udvikling af fleksibiliteten i overenskomsten er vigtig for parterne med henblik på at sikre en fornuftigt balance mellem virksomhedernes drift og de ansattes rettigheder.

Derfor er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et arbejdsudvalg, der skal drøfte og vurdere mulighederne for ændring af lønstrukturen, lokalaftalesystemet, fleksibilitet mellem faggrænser samt forenkling af overenskomsten.

Protokollat om rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)

HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BuisinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af, om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden

Eleverne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejdere.

Parterne er endvidere enige om, at elever, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende elevs arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Natarbejde

Hypighed

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Hvem forestår helbreds kontrollen

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Bilag 1 Personalecirkulære

Sygdoms- anmeldelse, jf. Sygedagpenge- loven

Ifølge Sygedagpengeloven skal sygdom hurtigst muligt anmeldes til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder. Såfremt eleven bor alene og er uden adgang til telefon, skal dette være meddelt arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder i forvejen.

Såfremt arbejdsgiveren anser anmeldelsen for at være fremkommet for sent, skal han hurtigst muligt, og helst i forbindelse med elevens anmeldelse, skriftligt gøre opmærksom på, at anmeldelsen er for sent fremkommet, og at han forbeholder sig ret til ikke at udbetale sygedagpenge for tidsrummet indtil anmeldelsen.

Fraværskunden- tation, jf. Sygedag- pengelovens § 7

Arbejdsgiveren kan forlange sygdommen dokumenteret ved en skriftlig sygemelding (tro- og loveerklæring). Denne fraværskunden-tation kan arbejdsgiveren kræve i hænde på 3. sygedag. Såfremt sygdommen varer mindre end 3 dage, udfyldes fraværskunden-tation ved arbejdets genop-tagelse.

Opfylder eleven ikke kravet om dokumentation, uden der foreligger særlige omstændigheder, bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren for tidsrummet, indtil dokumentationspligten er opfyldt.

Lægeerklæring

Efter Sygedagpengeloven kan arbejdsgiveren, hvis det skønnes nødvendigt, forlange lægeerklæring. Denne kan udstedes på 4. sygedag og ikke på lørdage, søn- og helligdage. Arbejdsgiveren kan forlange at have lægeerklæringen i hænde dagen efter udstedelsen (fraregnet søn- og helligdage).

Arbejdsgiveren kan anmode om lægeerklæring nr. 2 i forlængelse af den første lægeerklæring.

Lægeerklæringer betales af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalg

Samarbejdsudvalget kan udarbejde regler i henhold til overenskomsten og lovgivning. Hvor samarbejdsudvalg ikke findes, kan der træffes aftaler lokalt, i henhold til ovenstående.

Arbejdsgiveren er forpligtet til, såfremt denne mener, der ikke skal udbetales sygedagpenge, hurtigst muligt at udfylde og fremsende dagpengeskema (DP 200A) til eleven, som omgående skal aflevere dette til den lokale social- og sundhedsforvaltning.

Afsnit 15 - Lønbilag

Lønbilag pr. 1. marts 2010

Elever Elever og EGU-elever aflønnes inden det fyldte 18. år med følgende satser, som alene er gældende det 1. læreår:

Pr. måned: kr. 11.161,68

Elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

Pr. måned:

1-12 måneder: kr. 11.466,52

13-24 måneder: kr. 11.771,38

25-36 måneder: kr. 12.000,02

37-48 måneder: kr. 12.304,87

EGU-elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

Pr. måned: kr. 11.466,52

* Gældende minimalløn for ikke-faglærte: Gastronomer kr. 17.855,45, receptionister kr. 17.783,31, hotel- og fritidsassistenter kr. 17.782,18 og tjenere kr. 19.637,25.

Generelt

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 1% af den ferieberettigede løn. Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. overenskomstens § 41, stk. 8. For receptionistelever, der holder ferie med løn, kan beløbet dog udbetales til eleven sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie i det efterfølgende ferieår.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Lønbilag pr. 1. marts 2011

Elever Elever og EGU-elever aflønnes inden det fyldte 18. år med følgende satser, som alene er gældende det 1. læreår:

Pr. måned: kr. 11.440,72

Elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

Pr. måned:

1-12 måneder: kr. 11.753,18

13-24 måneder: kr. 12.065,66

25-36 måneder: kr. 12.300,02

37-48 måneder: kr. 12.612,49

EGU-elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

Pr. måned: kr. 11.753,18

* Gældende minimalløn for ikke-faglærte: Gastronomer kr. 18.136,03, receptionister kr. 18.063,89, hotel- og fritidsassistenter kr. 18.062,76 og tjenere kr. 19.997,99.

Generelt

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 1% af den ferieberettede løn. Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. overenskomstens § 41, stk. 8. For receptionistelever, der holder ferie med løn, kan beløbet dog udbetales til eleven sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie i det efterfølgende ferieår.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.



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



En del af

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

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