



OVERENSKOMST
2010 – 2012

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Tidligere SiD-fagområder

INDHOLDSFORTEGNELSE

Afsnit 1 - Overenskomstens gyldighedsområde	5
§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde.....	5
Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse.....	6
§ 2 Ansættelsesbeviser	6
§ 3 Opsigelsesvarsel.....	6
Afsnit 3 - Vagtplanering og arbejdstid	8
§ 4 Arbejdstid.....	8
§ 5 Rådighedsvagt	9
§ 6 Overarbejde.....	10
§ 7 Feriefridage - fastansatte	10
§ 8 Feriefridage - midlertidig ansættelse	11
§ 9 Anciennitet	12
§ 10 Andet arbejde	12
Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling	13
§ 11 Lønninger	13
§ 12 Anden lønftale - funktionærlignende ansættelse	14
§ 13 Lønudbetaling.....	14
§ 14 Løn under sygdom.....	14
§ 15 Løn under barsel.....	15
§ 16 Løsarbejdere.....	17
Afsnit 5 - Løntillæg og pensionsbidrag	18
§ 17 Forskudttidstillæg	18
§ 18 Helligdagstillæg.....	18
§ 19 Pension	19
Afsnit 6 - Tillidsrepræsentanter og fagretlige regler	20
§ 20 Tillidsmandsbestemmelser inkl. sikkerhedsrepræsentanter....	20
§ 21 Fagretlige regler	21
Afsnit 7 - Ferie.....	22
§ 22 Ferie	22
Afsnit 8 - Overenskomstens varighed	23
§ 23 Tilpasning af eksisterende aftaler	23
§ 24 Overenskomstens varighed.....	23

Afsnit 9 - Protokollater	24
Protokollat om overenskomstens virke	24
Protokollat om Uddannelsesfond	24
Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond	24
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond	25
Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse	30
Protokollat om implementering af ligelønsloven	30
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	33
Protokollat om underleverandører	34

Afsnit 1 - Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 - Overenskomstens gyldighedsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter virksomheder inden for hotel-, restaurant- og turisterhvervet.

Overenskomstens gyldighedsområde

Stk. 2. Overenskomsten omfatter alt arbejde inden for det tidligere SiDs faglige arbejdsområde¹.

Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter ikke dyrepassere i zoologiske haver.

Overenskomsten omfatter ikke ejerens nærmeste familie (ægtefælle og børn).

1) Herunder alt forfaldende arbejde, f.eks. pasning af grønne områder, renholdelse af øvrige ydre områder, vinduespolering, tømning af affaldssække og beholdere, rensning af kloakker, transport og flytning af effekter, vedligeholdelse af ydre faciliteter, egentlig pedalarbejde, pasning af indendørsfaciliteter, tilsyn og vedligeholdelse af tekniske installationer, svømmebade mv., opsætning af borde og stole, av-udstyr mv. samt ydre og indre reparationer.

Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse

§ 2 - Ansættelsesbeviser

Der henvises til den til enhver til gældende Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Lov om ansættelsesbeviser).

Såfremt et ansættelsesbevis er mangelfuldt, skal virksomheden senest 7 dage efter anmodning fra medarbejderen eller dennes repræsentant udlevere et korrekt ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger som danner grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på lovens bestemmelser om ansættelsesbeviser.

Såfremt ansættelsesbeviset herefter er mangelfuldt i henhold til Lov om ansættelsesbeviser, kan godtgørelse pålægges arbejdsgiveren i overensstemmelse med gældende retspraksis.

§ 3 - Opsigelsesvarsel

Første 12 måneder

Stk. 1. I de første 12 måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel 6 kalenderdage.

Efter 12 måneders fastansættelse er det gensidige opsigelsesvarsel 1 måned.

Efter 3 års fastansættelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiveren 2 måneder.

Efter 5 års fastansættelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiveren 3 måneder.

Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske til fratræden til en måneds udgang.

Varsel fra medarbejderen

Fra medarbejderens side er opsigelsesvarslet maksimalt 1 måned.

Genansættelse

Stk. 2. Ved genansættelse inden for 3 uger efter fratræden bevares ancienniteten i relation til opsigelsesvarslerne.

Stk. 3

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 beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb, svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 14. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. 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 funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. 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 opfyldt i relation til den nye ansættelse.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid, ændres forholdstallet tilsvarende.

Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejder med længere anciennitet

Afsnit 3 - Vagtplanering og arbejdstid

§ 4 - Arbejdstid

Arbejdstiden - fuldtidsansatte

Stk. 1. Den effektive arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer om ugen beregnet over 13 uger.

Pauser tilrettelægges lokalt.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan maksimalt udgøre 45 timer, excl. eventuelle rådighedsvagter og overarbejde.

Arbejdstiden – deltidsansatte

Stk. 2. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde den normale arbejdstid (længde og placering). Deltidsansatte aflønnes forholdsmæssigt.

Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes dette arbejde med almindelig timeløn op til fuld tid, dog aflønnes beordret overarbejde med overtidstillæg i henhold til § 6.

Natarbejde og helbredskontrol

Stk. 3. 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.

Der henvises til protokollat om natarbejde og helbredskontrol i afsnit 9.

Fridage

Stk. 4. Der skal så vidt muligt gives 2 sammenhængende fridage pr. uge, som skal placeres i en weekend mindst 1 gang pr. måned.

Flytning/bortfald af fridage

Stk. 5. Flytning af fridag kan kun ske når tvingende forhold gør det nødvendigt. Såfremt en fridag helt bortfalder, betales 100% til den personlige løn.

Flytning af fridag kan kun ske med 3 dages varsel og giver ret til en kompensation på kr. 50,00 pr. gang.

Stk. 6. Time-/vagtplanen skal minimum omfatte en måned. Vagtplanen kan ændres med et varsel på 5 kalenderdage. Time-/vagtplan udarbejdes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Vagtplanering

Stk. 7. Andet kan aftales lokalt på virksomheden mellem ledelsen og medarbejderen.

Anden aftale

§ 5 - Rådighedsvagt

Stk. 1. Ved rådighedsvagt forstås, at arbejdstageren efter særskilt aftale i det enkelte tilfælde med arbejdsgiveren er telefonisk til rådighed fra hjemmet eller lignende og er pligtig til at møde på arbejde ved tilkaldelse.

Telefonisk rådigning

Stk. 2. Ved rådighedsvagt betales kr. 26,00 pr. time for den tid medarbejderen står til rådighed. Ved tilkald ydes betaling for minimum 2 timer. Ved tilkaldevagt på søn- og helligdage ydes tillæg på 100% herudover.

Betaling

Stk. 3. Ved rådighedsvagt i forbindelse med vintertjeneste (snerydning og saltning) kan virksomheden og medarbejderen dog indgå aftale om rådighedsvagt inden for perioden 1. november - 30. april.

Særlige rådighedsvagter

For rådighedsvagt i forbindelse med vintertjeneste betales kr. 13,00 pr. time for den tid medarbejderen står til rådighed.

Ved alle tilkald (incl. søgnehelligdage) aflønnes med et tillæg på 100%. Der aflønnes altid med minimum 3 timer.

§ 6 - Overarbejde

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

Skriftlig attestation

Arbejdstimer ud over vagtplanen betragtes som overarbejde.

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%.

Overarbejdstillæg

Afspadsring **Stk. 3.** Overarbejde skal som hovedregel afspadsreses, dvs. frihed med normal personlig løn. 50% timer afspadsreses med 1 1/2 time og 100% timer med 2 timer for hver overarbejdstime.

Der kan maksimalt afspadsreses 24 timer på en 4 ugers turnus.

Afspadsring af overarbejde kan kun ske med 3 dages varsel og i samråd med lønmodtager. Afspadsring skal gives som halve eller hele fridage, såfremt der er timer til dette. Halve fridage regnes som 4 timer og hele fridage regnes som 7,4 timer.

Udbetaling **Stk. 4.** Under hensyn til virksomhedens tarv kan det aftales, at overarbejdet i stedet udbetales.

§ 7 - Feriefridage - fastansatte

Retten til feriefridage **Stk. 1.** Berettiget til feriefridagene er alle fastansatte medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Timer **Stk. 2.** Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret (1. maj - 30. april).

Fuldtidsansatte For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer.

Deltidsansatte Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer de gennemsnitligt er beskæftiget.

Betaling **Stk. 3.** Feriefridagene betales med fuld løn.

Placering **Stk. 4.** Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Kompensation **Stk. 5.** Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriedag.

Stk. 6. Der kan uanset eventuelt jobskift kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Jobskifte

§ 8 - Feriefridage - midlertidig ansættelse

For midlertidigt ansatte² med op til 9 måneders ansættelse i virksomheden gælder følgende ordning:

Stk. 1. Der optjenes/kompenseres efter hver 288 timers arbejde 1 feriefri dag, dog altid maksimalt 5 feriefridage i optjeningsperioden.

Optjening

Stk. 2. Optjeningsperioden er ferieåret, det vil sige 1. maj - 30. april.

Optjeningsperiode

Stk. 3. Såfremt feriefridagene ikke afholdes, kompenseres dagene ved fratræden med 2,25% af den personlige løn.

Kompensation

Stk. 4. Uanset eventuelt jobskifte kan der i optjeningsperioden maksimalt afholdes/kompenseres det maksimale antal feriefridage i henhold til ovenstående. Ved jobskifte skal der således ske modregning for allerede afholdte/kompenserede feriefridage³.

Jobskifte

Stk. 5. Det opsparede beløb, som beregnes fra ansættelsestidspunktet i virksomheden, kommer til udbetaling ved fratræden - med forholdsmæssig modregning af allerede afholdte feriefridage - som særlig godtgørelse sammen med feriegodtgørelsen.

Fratræden

Stk. 6. Parterne er enige om, så snart forslag til Ferieloven er vedtaget, at foretage fornødne tilpasninger i indgåede ferieoverenskomster og aftaler, herunder er man enige om, at man vil udnytte den fleksibilitet med hensyn til ferietilrettelæggelse mv., den ændrede Ferielov giver mulighed for (eksempelvis overflytning af ferie).

Tilpasning efter Ferieloven

2) Ved midlertidigt ansatte forstås medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse.

3) Såfremt en medarbejder f.eks. har været ansat i en virksomhed fra 1. maj 2009 – 2. februar 2010 og skrifter job, optjener medarbejderen således ikke yderligere feriefridage/kompensation førend optjeningsperioden starter på ny den 1. maj 2010.

§ 9 - Anciennitet

Anciennitetstillæg Fastansatte medarbejdere, har krav på et brancheanciennitetstillæg fra 3. brancheår på kr. 40,00 pr. 1. marts 2010 og kr. 80,00 pr. 1. marts 2011 pr. måned.

Tillægget kan modregnes i det i forvejen givne personlige tillæg.

Genansættelse Ved genansættelse inden for 5 måneder efter fratræden genindtræder medarbejderen i tidligere optjent anciennitet, dog undtaget § 16.

§ 10 - Andet arbejde

Fastansatte **Stk. 1.** Ingen fuldtidsansat under denne overenskomst må påtage sig andet lønmodtagerarbejde ved siden af denne beskæftigelse. Arbejdsgiver er uden ansvar for overholdelsen af denne bestemmelse.

Løsarbejdere **Stk. 2.** Arbejdsgivere under denne overenskomst kan/må ikke beskæftige løst personale, der i forvejen er i beskæftigelse som henhører under fuldtidsarbejde.

Afsnit 4 - Lønninger og lønudbetaling

§ 11 - Lønninger

Stk. 1. Minimalløn for voksne udgør pr. måned:

Pr. 1. marts 2010 kr. 17.532,09, svarende til kr. 109,35 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 kr. 17.812,67, svarende til kr. 111,10 pr. time.

Minimalløn for voksne

Stk. 2. Minimalløn for ungarbejdere udgør pr. time:

Pr. 1. marts 2010 kr. 74,45

Pr. 1. marts 2011 kr. 75,45

Ungarbejdere

Stk. 3. Det betragtes som en forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønssatser.

Løfteparagraf

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen, uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår.

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

Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne principielt skal lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Stk. 4. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 1% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

Særligt løntillæg

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparring.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Medarbejderne kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodningen om ophør/ændring af indbetaling, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

§ 12 - Anden lønftale - funktionærlignende ansættelse

Samlet løn incl. tillæg

Der kan i stedet for minimalløn + særlige tillæg ved lønfastsættelsen ved funktionærlignende ansættelser indgås aftale om, at der aflønnes med en samlet månedsløn, således at der ikke ydes tillæg af nogen art ud over den aftalte løn.

Misforhold

Hvis det er åbenbart, at der består et misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, kan forholdet behandles fagretligt.

§ 13 - Lønudbetaling

Månedsløn

Lønnen kommer til udbetaling én gang pr. måned og skal senest være til disposition den sidste hverdag i måneden.

§ 14 - Løn under sygdom

Løn under sygdom

Stk. 1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn i de første 4 uger under sygdom, herunder sygdom opstået som følge af tilskadekomst på virksomheden. Herefter betales 90% af den personlige løn.

Funktionærer

Stk. 2. Funktionærer ydes fuld løn under sygdom.

Dokumentation

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan forlange behørig dokumentation for sygefraværet.

Stk. 4. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

Stk. 5. Medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet/en sæson ydes frihed med løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af forældrene, og kun på barnets første hele sygedag.

Der gives i rimeligt omfang medarbejderen frihed uden løn til pasning af alvorligt syge nære slægtninge (forældre, søskende, børn), efter nærmere aftale med arbejdsgiveren.

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 under dette fravær fuld løn, dog maksimalt kr. 130,00 pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 15 - Løn under barsel

Stk. 1. Til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler arbejdsgiveren løn under barsel/adoption i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Løn under sygdom og tilskadekomst

Frihed ved barn/børns sygdom

Børns hospitalsindlæggelse

Adoption Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden - dog maksimalt kr. 135,00 pr. time.

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

Forældreorlov I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov ydes løn under forældreorlov 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 enten til faderen eller moderen. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 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 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. 135 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. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Pension under barsel **Stk. 3.** Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør som følger:

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

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

§ 16 - Løsarbejdere

Der kan ansættes løsarbejdere til at arbejde på den enkelte dag. Løsarbejdere aflønnes med almindelig timeløn, dog betales for mindst 4 timer pr. gang.

Løsarbejdere

Afsnit 5 - Løntillæg og pensionsbidrag

§ 17 - Forskudttidstillæg

Satser - voksne For arbejde på forskudt arbejdstid betales til voksent personale følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Hverdage kl. 18.00 - 24.00	kr. 14,80	kr. 15,10
Lørdage kl. 16.00 - 24.00	kr. 17,98	kr. 18,34
Søndage kl. 00.00 til det efterfølgende døgn kl. 02.00	kr. 21,38	kr. 21,81
Nat kl. 00.00 - 06.00	kr. 21,38	kr. 21,81

Satser - unge For arbejde på forskudt arbejdstid betales til unge under 18 år følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Hverdage kl. 18.00 - 24.00	kr. 9,09	kr. 9,27
Lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 9,09	kr. 9,27
Søndage kl. 00.00 til det efterfølgende døgn kl. 02.00	kr. 16,86	kr. 17,20
Nat kl. 00.00 - 06.00	kr. 16,86	kr. 17,20

§ 18 - Helligdagstillæg

Helligdage **Stk. 1.** Der ydes helligdagsbetaling på følgende helligdage i henhold til nedenstående bestemmelser:

1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, uanset disse dage falder på en søndag.

Tillæg **Stk. 2.** På ovennævnte helligdage ydes et tillæg på 100% af den oppebårne timeløn.

Stk. 3. Såfremt medarbejderne ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan ovennævnte tillæg på 100% af den oppebårne timeløn afspadses time for time med fuld løn. Afspadsning kan kun ske med mindst 3 dages varsel og bør så vidt muligt gives som halve eller hele fridage.

Afspadsning

Stk. 4. For arbejde juleaftensdag efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 100% af den oppebårne timeløn.

Juleaftensdag

§ 19 - Pension

Stk. 1. Pensionsbidraget udgør 12% af den skattepligtige indkomst, optjent hos arbejdsgiveren ved arbejde omfattet af overenskomsten. Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag 8% og medarbejderens bidrag 4%.

Pensionsbidragets størrelse

Stk. 2. Ansatte med sammenlagt 12 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

Anciennitet

Pr. 1. marts 2011 er medarbejdere, herunder reserver, 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 år⁴.

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

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

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

Helbredskrav

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

PensionDanmark

4) Ancienniteten defineres som beskæftigelse på virksomheder, der er eller kan optages som medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver. For reservepersonale opgøres 6 måneders anciennitet som 117 dages arbejde, uanset den daglige arbejdstid. Hvis den ansatte i de forudgående 5 år har været beskæftiget som både fastansat og som løsarbejder, beregnes løsarbejdet forholdsmæssigt.

Afsnit 6 - Tillidsrepræsentanter og fagretlige regler

§ 20 - Tillidsmandsbestemmelser inkl. sikkerhedsrepræsentanter

Valg **Stk. 1.** Inden for overenskomstområdet har medarbejderne ret til at vælge en tillidsmand, såfremt der er mindst 3 ansatte under overenskomstområdet. Denne skal godkendes af 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

Valget af tillidsmanden skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der så vidt muligt har arbejdet på arbejdsstedet, i virksomheden eller virksomhedens afdeling det sidste år.

Efter tiltrædelse som tillidsmand skal denne snarest muligt have lejlighed til at komme på kursus.

Ret og pligt **Stk. 2.** Tillidsmanden har ret og pligt til uden indtægtstab at påse, at overenskomstens bestemmelser overholdes og skal træde i forhandling med arbejdsgiveren om alle opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Stk. 3. En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give tillidsmanden et opsigelsesvarsel på i alt 6 måneder.

Afskedigelse af en tillidsmand skal forhandles mellem arbejdsgiveren og 3F's lokale afdeling, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Forhandling skal finde sted senest 8 dage efter anmodning herom er fremsat.

Stk. 4. Tillidsmandens arbejdsforhold kan ikke afbrydes inden for varselsperioden, og forinden hans organisation har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling.

Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

Stk. 5. Tillidsmanden har ret til efter forudgående aftale med arbejdsgiveren at afholde informationsmøder.

Informationsmøder

§ 21 - Fagretlige regler

Stk. 1. Den til enhver tid gældende Hovedaftale mellem DA og LO er gældende.

Hovedaftale

Stk. 2. Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem DA og LO senest vedtagne norm.

Normen

Afsnit 7 - Ferie

§ 22 - Ferie

Ferieloven Ferie afholdes i henhold til Ferieloven.

Afsnit 8 - Overenskomstens varighed

§ 23 - Tilpasning af eksisterende aftaler

Ved indgåelse af nærværende overenskomst tilpasses de i forvejen eksisterende aftaler om løn- og ansættelsesforhold. Dette betyder, at den personlige løn ikke må forringes, dog har arbejdsgiver adgang til at indregne de i overenskomsten fastsatte tillæg i den i forvejen oppebårne personlige løn.

Lønnen må ikke forringes

§ 24 - Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft ved underskrivelsen og er gældende indtil den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

Afsnit 9 - Protokollater

Protokollat om overenskomstens virke

Parterne har drøftet protokollat om overenskomstens virke, hvoraf det fremgår, at denne alene forpligter de af HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, som selvstændigt skriftligt tiltræder overenskomsten.

Parterne har i samme forbindelse diskuteret overenskomstens § 1 gyldighedsområde - særligt det forhold, at overenskomsten ikke omfatter dyrepassere i zoologiske haver.

Parterne har aftalt, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger uden konfliktadgang med henblik på at vurdere og om muligt indgå aftale om overenskomstens virke i bredere forstand. Parterne har tilkendegivet, at påbegynde dette snarest.

Protokollat om Uddannelsesfond

Til DA/LO-uddannelsesfonden ydes der fra arbejdsgivers side 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra 1. januar 2011 udgør dette beløb 36 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond

Særligt vedrørende tillids- repræsentanter

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

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

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

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

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

Hotel- og Restauranterhvervets Uddannelses- og Samarbejdsfond finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter.

Som følge heraf er der enighed om, at arbejdsgiverne fra 1. juli 2007 bidrager med 20 øre pr. præsterede arbejdstime til Uddannelses- og Samarbejdsfonden mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette. 20 øre bidraget er mærket til aktiviteter vedrørende tillidsrepræsentanter.

Protokollat om Kompetenceudviklingsfond

Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal hotel-, restaurations- og turistområdets konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov

1. Formål

for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Parterne er samtidig opmærksomme på, at der må påregnes lovgivningsmæssige ændringer på voksen- og efteruddannelsesområdet samt initiativer omkring vurdering af realkompetencer mv.

2. Frihed til uddannelse

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for HORESTA Arbejdsgiver/3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomstens dækningsområde.

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

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

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

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 520 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten.

- c) Medarbejdere under HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.
- a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision og
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

4. Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c) Ansøgninger: Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.
- d) Anvendelse: Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

Midlerne kan anvendes til:

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.)
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn eksklusive forskudttidstillæg. Med virkning fra 1. maj 2010 gives der tilskud til 100 pct. dækning af den personlige løn.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de

forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3b).
- b) Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.
- c) Lokale rammer og planer: Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d).
- d) Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikation og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.
- e) Tildeling: Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget

har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

- f) Administration: Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 21, herunder ved eventuel faglig voldgift.

- a) HORESTA Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.

6. Andre overenskomstområder

- b) Virksomheder, der følger bestemmelserne i HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten, uden at være medlem af HORESTA Arbejdsgiver, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

- a) Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen af ovennævnte drøftelser.

7. Grundbetingelser for ordningen

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

8. Bortfald af bestemmelsen med virkning fra 29. februar 2012

Ved overenskomstfornyelsen 2010 – 2012, aftalte parterne at ændringen i afsnit 1 "Formål" samt ændringen i afsnit 4 "Hotel-, Restaurant- og Turist- erhvervets Kompetenceudviklingsfond" er midlertidig og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2012.

Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder 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.

Protokollat om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

§ 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.

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

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

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

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

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

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

§ 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 statistikens 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.

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

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

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

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

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

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

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

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, 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 medarbejders 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

Protokollat om underleverandører

Såfremt en HORESTA Arbejdsgiver medlemsvirksomhed anvender underleverandører, der udfører arbejde fysisk på medlemsvirksomheden, og dette arbejde er omfattet af denne overenskomst, og såfremt dette forhold giver anledning til mistanke om, at underleverandøren udfører arbejde med medarbejdere uden relevant overenskomst, eller på ikke overenskomstlignende vilkår, så skal medlemsvirksomheden på forlangende af 3F Privat Service, Hotel og Restauration udlevere de kontaktoplysninger på underleverandøren, som medlemsvirksomheden er i besiddelse af. Ved kontaktoplysninger forstås: Firmanavn, adresse og cvr-nummer.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der udfører arbejde fysisk på medlemsvirksomheden som underleverandør for en HORESTA Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration rette henvendelse til HORESTA Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Alle relevante baggrundoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt. Tilsvarende kan HORESTA Arbejdsgiver rette henvendelse til forbundet.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i HORESTA Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.



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