



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

**3F**

**Den Private Servicegruppe**

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

**HORESTA**  
arbejdsgiver

En del af

**DANSK  
ERHVERV**  
Arbejdsgiver

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

Tykbureauet A/S

OVERENSKOMST FOR DISKOTEKER OG SPILLESTEDER

HORESTA ARBEJDSGIVER & 3F-DEN PRIVATE SERVICEGRUPPE

2007-2010



OVERENSKOMST  
for  
diskoteker og spillesteder  
2007 – 2010

mellem

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

&

Den Private Servicegruppe  
Fagligt Fælles Forbund (3F)

## INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	Gyldighedsområde .....	3
§ 2	Ansættelsesbevis .....	3
§ 3	Opsigelsesregler .....	4
§ 4	Arbejdstiden .....	5
§ 5	Vagtplan .....	6
§ 6	Feriefridage.....	6
§ 7	Lønninger og lønudbetaling .....	7
§ 8	Løfteparagraf .....	9
§ 9	Pension .....	10
§ 10	Sygdom.....	11
§ 11	Barsel.....	12
§ 12	Ferie.....	13
§ 13	Faggrænsefleksibilitet .....	13
§ 14	Beklædning og garderobeskab .....	14
§ 15	Tillidsrepræsentantbestemmelser.....	14
§ 16	Kompetenceudvikling.....	14
§ 17	Uddannelses- og Samarbejdsfonden .....	15
§ 18	Mæglingsregler .....	16
§ 19	Særoverenskomster og lokalaftaler.....	16
§ 20	Ikrafttrædelse .....	17
	Protokollat A .....	18
	Protokollat B - Provisionsløn .....	18
	Protokollat C - Frivilligt arbejde .....	19
	Protokollat D - Indfasning af pension.....	19
	Protokollat E - Kompetenceudviklingsfond .....	20
	Protokollat F - Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold).....	24
	Protokollat G - Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	24

## § 1 - Gyldighedsområde

Produktion og madservering er undtaget fra aftalen, dog er der mulighed for salg af pølser, toast og lign. fastfood produkter.

### Virksomheder

Nærværende overenskomst omfatter danse- og spillesteder samt diskoteker<sup>1</sup>, jf. protokollat A.

Såfremt der på den enkelte virksomhed forekommer enkeltarrangementer med madservering, træffes aftale om aflønning af dette arbejde lokalt. Sådanne lokalaftaler skal i et hvert tilfælde for at være gyldige skriftligt godkendes af overenskomstparterne.

Overenskomsten omfatter følgende medarbejdergrupper:

### Medarbejdere

#### Medarbejdergruppe 1:

Bartendere, runners<sup>2</sup>.

#### Medarbejdergruppe 2:

Garderobemedarbejdere, opvaskere, entrémedarbejdere, rengøringspersonale, dørmænd og servicemedarbejdere.

Hvor intet andet er anført, gælder overenskomstens bestemmelser for såvel fastansatte medarbejdere som for løsarbejdere.

## § 2 - Ansættelsesbevis

Til fastansatte medarbejdere skal der udarbejdes og underskrives et ansættelsesbevis.

- 
- 1) Karakteriseret som virksomheder af den nævnte art med en normal åbningstid i tidsrummet mellem kl. 20.00 – 08.00.
  - 2) Parterne er enige om, at der på virksomheder omfattet af denne overenskomst kan benyttes runners til afrydning i serveringslokalet, som er omfattet af tjenergruppens faglige gyldighedsområde.

Til løsarbejdere med fast tilknytning<sup>3</sup> til virksomheden på over 1 måned skal der udarbejdes et ansættelsesbevis.

Det af overenskomstparterne godkendte ansættelsesbevis skal anvendes.

### § 3 - Opsigelsesregler

#### Varsel

Opsigelse af fastansatte medarbejdere skal ske skriftligt og kan ikke ske under ferie fra nogen af parterne.

Opsigelse kan fra arbejdsgiverens side ske med et varsel på 14 kalenderdage, og fra medarbejderens side med et varsel på 7 kalenderdage. Efter 2 års uafbrudt ansættelse i virksomheden udgør opsigelsesvarslet 1 måned med fratrædelse til en måneds udgang.

Løsarbejdere med fast tilknytning er, i det omfang der foreligger en fast vagtplan, jf. § 5, omfattet af ovenstående varselsbestemmelse i forbindelse med ophør af den faste tilknytning til virksomheden.

#### Erstatning

Arbejdsgiverens tilsidesættelse af ovenstående opsigelsesregler medfører pligt til at betale tilgodehavende løn i opsigelsesperioden til fastansatte medarbejdere.

For løsarbejdere med fast tilknytning til virksomheden betales for de vagtplanerede timer i varselsperioden.

Fastansatte medarbejders tilsidesættelse af opsigelsesvarslerne medfører pligt til at betale erstatning svarende til 1/3 af den personlige månedsløn.

Løsarbejdere med fast tilknytning er ved tilsidesættelse af varsel i forbindelse med ophør af den faste tilknytning forpligtet til at betale erstatning svarende til 8 timers løn.

Erstatning fra organiserede medarbejdere kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, uden kravet er fagretligt stadfæstet.

Krav om erstatning i henhold til ovenstående rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

---

3) Ved fast tilknytning forstås løsarbejder, der arbejder mere end 2 - 4 gange på virksomheden pr. måned/8 timer i gennemsnit pr. uge.

## § 4 - Arbejdstiden

For fastansatte medarbejdere aftales den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, der svarer til det fast garanterede timetal, i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Arbejdstiden kan maksimalt udgøre 481 timer over 13 uger, hvilket svarer til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer incl. pauser og eventuelle afbrydelser.

For løsarbejdere<sup>4</sup>, kan arbejdstiden enten fremgå af vagtplanen eller ved aftale med den enkelte om vagtens længde. For såvel vagtplanerede vagter og konkret aftalte vagter garanteres altid betaling for mindst 4 timer pr. vagt.

Der kan for fastansatte medarbejdere forekomme arbejde ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

### Overarbejde

Dette udløser kun overtidsbetaling, såfremt medarbejderen over en 13 ugers periode har arbejdet mere end i alt 481 timer. Overarbejdet betales med et tillæg på 75% af den personlige løn.

Der kan for løsarbejdere<sup>5</sup> forekomme arbejde ud over det vagtplanerede eller det konkret aftalte timetal.

Dette udløser kun overtidsbetaling, såfremt medarbejderen over en 13 ugers periode har arbejdet mere end i alt 481 timer. Overarbejdet betales med et tillæg på 75% af den gældende timeløn.

Såfremt den daglige arbejdstid udgør mere end 6 timer har medarbejderen krav på 1/2 times pause uden løn.

### Pauser

Pausen afholdes under hensynstagen til virksomhedens drift.

Fastansatte og løsarbejdere med fast tilknytning er berettiget til 2 ugentlige fridage, og disse 2 fridage skal en gang om måneden placeres som friweekend.

### Fridage og friweekender

---

4) Herunder de med fast tilknytning.

5) Herunder de med fast tilknytning.

Dette kan dog fraviges ved aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte medarbejder.

Opmærksomheden henledes i disse tilfælde på Arbejdsmiljølovens bestemmelser om ugentligt fridøgn.

## § 5 - Vagtplan

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden.

For fastansatte medarbejdere skal der foreligge en vagtplan med angivelse af arbejdstids begyndelse og ophør for hver enkelt medarbejder.

For fastansatte medarbejdere skal vagtplanen omfatte mindst 1 måned og kan ændres med et varsel på 7 dage.

For løsarbejdere<sup>6</sup> skal der, i det omfang der ikke foreligger en fast vagtplan, på anden måde skriftligt orienteres om mødetidspunktet forud for vagten.

Ændringer i vagtplanen/mødetidspunkt for løsarbejdere<sup>7</sup> kan rettidigt varsles inden 24 timer før mødetidspunktet.

Ændringer i vagtplanen/mødetidspunkt for løsarbejdere<sup>8</sup> med kortere varsel end 24 timer, der medfører forgæves fremmøde, udløser en kompensation svarende til 2 timers løn, dog for dørmænd 1 times kompensation.

## § 6 – Feriefridage

Gælder kun for fastansatte medarbejdere.

### Optjening af feriedage

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

---

6) Herunder de med fast tilknytning.

7) Herunder de med fast tilknytning.

8) Herunder de med fast tilknytning

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

## **Placering**

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret (1. maj – 30. april). For fuldtidsansatte regnes 1 feriefri dag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer de gennemsnitligt er beskæftiget set over de sidste 13 uger forud for feriedagens afholdelse.

## **Timer**

Feriefri dagene betales med fuld løn.

## **Betaling**

Holdes feriefri dagene ikke inden ferieårets udløb, betales medarbejderen en kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag, dog maksimalt kr. 135,00.

## **Kompensation**

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn<sup>9</sup>. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefri dage.

## **Fratræden**

Der kan uanset eventuelt jobskift kun holdes 5 feriefri dage i hvert ferieår.

## **Jobskifte**

## **§ 7 - Lønninger og lønudbetaling**

For samtlige medarbejdere gælder, at der ved fastsættelse af timelønningerne er taget højde for kompensation for arbejde på særlige tidspunkter, således at der ikke ydes tillæg ud over lønnen, jf. dog § 4 (overtidsbetaling).

Nedennævnte lønninger gælder for såvel fastansatte som løsarbejdere<sup>10</sup>.

---

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

10) Herunder de med fast tilknytning.

## **Bartendere      Bartendere aflønnes i henhold til løngruppe I:**

Minimumslønnen udgør:      Pr. 1. marts 2007: kr. 123,75 pr. time.  
Pr. 1. marts 2008: kr. 126,25 pr. time.  
Pr. 1. marts 2009: kr. 128,75 pr. time.

## **Øvrige medarbejdere      Øvrige medarbejdere - herunder runners - over 18 år aflønnes i henhold til løngruppe II:**

Minimumslønnen udgør:      Pr. 1. marts 2007: kr. 121,75 pr. time  
Pr. 1. marts 2008: kr. 124,25 pr. time  
Pr. 1. marts 2009: kr. 126,75 pr. time

Lønnen for dørmænd forhandles individuelt.

## **Medarbejdere under 18 år      Medarbejdere under 18 år<sup>11</sup> aflønnes i henhold til løngruppe III:**

Minimumslønnen udgør:      Pr. 1. marts 2004: kr. 69,15 pr. time  
Pr. 1. marts 2005: kr. 70,60 pr. time  
Pr. 1. marts 2006: kr. 72,05 pr. time

## **Helligdagsbetaling for løngruppe I, II og III**

Til fastansatte medarbejdere ydes der et 100% tillæg til den personlige timeløn ved arbejde på 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag.

Til løsarbejdere med fast tilknytning ydes der et 25% tillæg til den gældende timeløn ved arbejde på ovenstående helligdage.

## **Løndbetaling**

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til disposition senest den sidste hverdag i måneden.

## **Særligt løntillæg**

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige medarbejdere (herunder reserver) 0,5% af den ferieberettigede løn.

---

11) I henhold til Restaurationsloven er det ikke tilladt unge under 18 år at arbejde i serveringsområder.

Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. hovedoverenskomstens § 55, stk. 8.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Med virkning fra 1. maj 2008 udgør beløbet 1%.

Der henvises til protokollat B, bagerst i overenskomsten.

## **§ 8 – Løfteparagraf**

For fastansatte gælder følgende:

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

Organisationerne er enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn, således at der for den enkelte medarbejder 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 for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen<sup>12</sup>. Efter forhandlingerne mellem virksomheden og medarbejderen kan tillidsrepræsentanten medvirke ved forhandlingen af lønnen, hvis den enkelte medarbejder ønsker det.

Parterne er enige om, at i tilfælde hvor misforhold skønnes at være til stede, kan sagen indbringes til afgørelse i henhold til overenskomstens mæglingsregler.

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

### **Højere løn**

### **Systematisk vurdering**

### **Lønnen aftales**

### **Misforhold**

---

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

## § 9 - Pension

### **Anciennitetskrav**

**Stk. 1.** Fastansatte medarbejdere med sammenlagt 12 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for hovedoverenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

Løsarbejdere<sup>13</sup>, som har været beskæftiget i mindst 100 vagter på virksomheden, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

### **Bidragets størrelse**

Medarbejdere, der opfylder ovenstående krav, ydes pensionsbidrag af den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiveren ved arbejde omfattet af overenskomsten.

Arbejdsgiverens bidrag udgør 7,2% og medarbejderens bidrag udgør 3,6%. Det samlede bidrag udgør 10,8%.

Pr. 1. juli 2008 udgør arbejdsgiverens bidrag 7,4% og medarbejderens bidrag 3,7%. Det samlede bidrag udgør i alt 11,1%.

Pr. 1. juli 2009 udgør arbejdsgiverens bidrag 8% og medarbejderens bidrag 4%. Det samlede bidrag udgør 12%.

Ovenstående anciennitetskrav bortfalder, såfremt den fastansatte medarbejder ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst. Tilsvarende gælder for løsarbejder, såfremt denne på første vagt er omfattet af arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

### **Helbredskrav**

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

### **Pensionselskab**

Arbejdsgiveren indbetaler det samlede pensionsbidrag sammen med løn-udbetalingen til PensionDanmark, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, efter selskabets nærmere anvisninger.

### **Indfasning**

Virksomhederne kan etablere indfasning af pension i henhold til Protokol D – Indfasning af pension.

---

13) Herunder de med fast tilknytning.

## § 10 - Sygdom

Fastansatte medarbejdere har krav på løn under sygdom i henhold nedenævnte bestemmelser, dog under henvisning til Sygedagpengelovens bestemmelser.

Retten til betaling stopper derfor, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører og det skyldes medarbejdernes forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven. I det tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

De første 20 dage under fraværet betaler virksomheden fuld personlig løn. Herefter betales under resten af sygefraværet 90% af den personlige løn.

Til fastansatte medarbejdere ydes der frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn under 14 år. Friheden ydes til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

Til fastansatte medarbejdere og fastansatte under uddannelse 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 samme sats som ved betaling ved barns 1. sygedag.
- Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

For løsarbejdere<sup>14</sup> ydes ikke løn under sygdom, men der ydes betaling i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelovgivning.

---

14) Herunder de med fast tilknytning.

### Løn under sygdom

### Barns 1. sygedag

### Børns sygdom/ hospitals- indlæggelse

## § 11 - Barsel

### Løn under graviditets- og barselsorlov

**Stk. 1.** Til fastansatte kvindelige medarbejdere, 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 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 120,00 pr. time. For provisionslønnen serveringspersonale betales gennemsnittet af de seneste 26 ugers indtægt, dog max. kr. 120,00 pr. time. Denne betaling kan ydes alene til en af forældrene til barnet.

Pr. 1. juli 2007 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov 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, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 130,00 kr. pr. time. Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældre-orlov den 1. juli 2007 eller senere.

**Stk. 2.** Lønnen svarer medmindre andet er særskilt nævnt til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. For provisionslønnen serveringspersonale betales gennemsnittet af de seneste 26 ugers indtægt. 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 medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

## **Pension under barsel**

Pensionsbidraget udgør:

	<b>Arbejdsgiver- bidrag pr. mdr.</b>	<b>Arbejdstager- bidrag pr. mdr.</b>	<b>Samlet bidrag pr. mdr.</b>
<b>pr. 1. juli 2007</b>	kr. 780,00	kr. 390,00	kr. 1.170,00
<b>pr. 1. juli 2008</b>	kr. 820,00	kr. 410,00	kr. 1.230,00
<b>pr. 1. juli 2009</b>	kr. 890,00	kr. 445,00	kr. 1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

## **§ 12 - Ferie**

Feriegodtgørelse indbetales til branchens feriefond, jf. bestemmelserne i hovedoverenskomstens ferieregulativ.

## **§ 13 - Faggrænsefleksibilitet**

Den enkelte medarbejder kan efter aftale beskæftiges uden for sit sædvanlige arbejdsområde.

Medarbejdere, som arbejder uden for eget fagområde, må ikke i disse timer få forringet timelønnen, idet mindst den højeste timeløn i hvert tilfælde skal komme til udbetaling. Såfremt medarbejderen overtager en anden højere lønnet medarbejders arbejde, skal medarbejderen aflønnes med dennes timeløn.

## **§ 14 - Beklædning og garderobeskab**

Arbejdsgiveren stiller efter aftale arbejdsbeklædning i form af skjorter el.lign. til rådighed for medarbejderne. Derudover sørger arbejdsgiveren for passende påklædning af medarbejdere i særlige kolde jobs, eksempelvis garderobe- og entrémedarbejdere, dørmænd o.l.

Arbejdsgiveren stiller et aflåseligt garderobeskab til rådighed for de fremdte medarbejdere i arbejdstiden.

## **§ 15 - Tillidsrepræsentantbestemmelser**

Der henvises til hovedoverenskomstens § 24, dog således at i dennes stk. 2 ændres formuleringen "bør være heltidsbeskæftiget" til "skal være fastansat", og i stk. 6 udgår formuleringen "fuldtidsansatte".

## **§ 16 – Kompetenceudvikling**

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de senest 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Se endvidere protokollat E om Kompetenceudviklingsfond.

## § 17 - Uddannelses- og Samarbejdsfonden

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 - Den Private Servicegruppe.

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 mæglingsforslaget af 26. marts 2004 ydes der pr. 1. januar 2005 fra arbejdsgiverside til DA/LO-uddannelsesfonden 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime, dog således at bidraget til HORESTA Arbejdsgiver/3F - Den Private Servicegruppens Uddannelses- og Samarbejdsfond modregnes i bidraget til DA/LO-uddannelsesfonden. Med virkning fra 1. januar 2008 udgør dette beløb 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

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.

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.

**Særligt vedrørende tillidsrepræsentanter**

## **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.

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

- tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med kursus, møder m.m.
- kampagner for valg af nye tillidsrepræsentanter, hvor sådanne ikke måtte findes.

Hotel- og Restauranterhvervets Uddannelses- og Samarbejdsfond finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter og vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. hovedoverenskomstens § 24, stk. 5.

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 – Den Private Servicegruppe. 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.

## **§ 18 - Mæglingsregler**

Der henvises til hovedoverenskomstens § 54.

## **§ 19 - Særoverenskomster og lokalaftaler**

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

Forbundet forpligter sig til ikke at afslutte særoverenskomst med det i § 1 nævnte gyldighedsområde for virksomheder/foreninger, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, på lempeligere vilkår end de i nærværende overenskomst fastsatte.

3F Den Private Servicegruppe orienterer HORESTA Arbejdsgiver om ovenstående indgåede overenskomster.

Den mellem DA og LO oprettede Samarbejdsudvalgsaftale og Hovedaftale er gældende.

Parterne er enige om, at det er arbejdsgivers ansvar overfor udlændinge, at givne ordre og instrukser er givet på et for disse forståelige sprog. Det samme gælder ansættelses- og afskedigelsesforhold.

## **§ 20 – Ikrafttrædelse**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2007, jf. dog nedenfor og jf. protokollat A. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog første gang pr. 1. marts 2010.

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

Hotel-, Restaurant- og Turisterhverves Arbejdsgiverforening  
*Morten Brustad*

3F – Den Private Servicegruppe  
*John Frederiksen*

## **Protokollat A**

Parterne er enige om, at nærværende overenskomst for diskoteker og spillesteder erstatter Protokollat om Diskotekoverenskomst indgået mellem parterne ved overenskomstforhandlingerne 2000, dog således at nærværende overenskomst er en selvstændig overenskomst, og ikke en del af hovedoverenskomsten. Hovedoverenskomsten finder således kun anvendelse på nærværende område i det omfang, der henvises direkte hertil.

De medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, der var omfattet af ovennævnte protokollat, er omfattet af nærværende overenskomst.

Da parterne har aftalt indfasning af såvel løn som pensionsvilkår mv., er der enighed om, at virksomheder, med hvilke 3F – Den Private Servicegruppe allerede har indgået overenskomst forinden nærværende overenskomst ikrafttrædelsestidspunkt, ikke ved indmeldelse i HORESTA Arbejdsgiver kan omfattes af nærværende overenskomst, medmindre parterne er enige herom.

## **Protokollat B - Provisionsløn**

Parterne er enige om, at der på den enkelte virksomhed kan aftales provisionsløn i stedet for fastløn mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Såfremt dette aftales, udgør garantilønnen:

pr. 1. marts 2007: kr. 124,25 pr. time

pr. 1. marts 2008: kr. 127,25 pr. time

pr. 1. marts 2009: kr. 130,25 pr. time,

og følgende er gældende ved sygdom:

Fastansatte provisionslønnede bartenderes betales fra den første sygedag 90% af gennemsnittet af de sidste 13 ugers indtægt – dog betales maksimum kr. 145,00 pr. time. De første 21 dage betales altid fuld garantifortjeneste.

### **Generelt**

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige medarbejdere (herunder reserver) 0,5% af den ferieberettigede løn. Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. hovedoverenskomstens § 55, stk. 8. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Med virkning fra 1. maj 2008 udgør beløbet 1%.

## **Protokollat C - Frivilligt arbejde**

Parterne er enige om, at der på de enkelte spillesteder kan anvendes frivillig arbejdskraft i forbindelse med arrangementer, hvor der spilles live på scenen.

Arrangementer af ovennævnte karakter kan ikke overstige 12 stk. pr. år, medmindre andet aftales med Forbundet.

Spillesteder defineres som virksomheder eller foreninger, der i henhold til gældende lovgivning får offentlige støtte til afholdelse af nævnte arrangementer.

Dette protokollat kan selvstændigt opsiges til bortfald til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2007, selvom parterne er forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser og øvrige protokollater i henhold til ikrafttrædelsesbestemmelsen og Hovedaftalens § 7, stk. 2.

## **Protokollat D - Indfasning af pension**

Kommende medlemsvirksomheder, som senest 3 måneder efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver har tilsluttet sig nærværende overgangsordning vedrørende indfasning af pension, er omfattet af det nedenfor anførte, medmindre 3F – Den Private Servicegruppe over for virksomheden inden indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst:

1. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. Senest 1 år efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

## Protokollat E - Kompetenceudviklingsfond

### 1. Formål

Hotel-, og 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- og Restaurationshvervets 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.

### 2. Frihed til uddannelse

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for HORESTA Arbejdsgiver/3F - Den Private Servicegruppe 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 realkompetence vurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

- a) Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til kr. 200 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 400. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsæssigt. 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 – Den Private Servicegruppe overenskomsten.
- c) Medarbejdere under HORESTA Arbejdsgiver og 3F – Den Private Servicegruppe overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

### **3. Økonomisk tilskud**

- 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,
  - retningslinier 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- og 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 – Den Private Servicegruppe 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 – Den Privat Servicegruppe 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.

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 førstkomende 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 kvalifikationer 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 forudsæt-

ning 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. Med mindre andet aftales, overføres uforbrugte 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. § 9, herunder ved eventuel faglig voldgift.

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

b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i HORESTA Arbejdsgiver og 3F – Den Privat Servicegruppe - 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.

## **6. Andre overenskomstområder**

## **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.

## **Protokollat F - Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)**

HORESTA Arbejdsgiver og 3F har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BusinessEurope (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 G - Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

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

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F – Den Private Servicegruppe at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

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

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