



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

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

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

TyktBureauet A/S

LANDSOVERENSKOMST

CAFETERIAER, QUICK-FOOD M.V.

2007-2010



LANDSOVERENSKOMST
2007-2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

3F Privat Service

INDHOLD:

§ 1	Overenskomstens område	5
§ 2	Arbejdstid	5
§ 3	Feriefridage og ekstra fridag	7
1.	Feriefridag	7
2.	Ekstra fridag.....	7
§ 4	Løn	8
§ 5	Fritvalgs Lønkonto	8
§ 6	Forskudttidstillæg	12
§ 7	Pensionsbidrag	12
§ 8	Merarbejde/overarbejde	13
§ 9	Søgnehellidage	14
§ 10	Graviditet, sygdom og arbejdsulykker	15
1.	Sygdом	15
2.	Barns første sygedag.....	15
3.	Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov	16
4.	Børns hospitalsindlæggelse.....	17
§ 11	Ansættelsesbeviser	18
§ 12	Ferie	19
§ 13	Opsigelsesvarsel	20
§ 14	Diverse bestemmelser	20
§ 15	Regler for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter ..	21
1.	Betingelser	21
2.	Valget af tillidsrepræsentant	21
3.	Tillidsrepræsentantens opgaver	22
4.	Klubber, opslag	23
5.	Adgang til IT og internet	23
6.	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	23
7.	Tillidsrepræsentantens lønudvikling	24
8.	Aflønning af tillidsrepræsentanten	24
§ 16	Arbejdstøj m.v.	25
§ 17	Behandling af faglig strid	25
1.	Uoverensstemmelser	25
2.	Organisationsmøde	25
3.	Generelle spørgsmål	25
4.	Gyldighedsperiode	26
§ 18	Kontingent	26
§ 19	Uddannelsesfonden	26

§ 20 Elever	26
1. Elever under 18 år aflønnes efter følgende sats	26
2. Elever over 18 år aflønnes efter følgende sats	27
3. Forskudttidstillæg	27
4. Nattillæg	27
5. Værktøjstilskud	27
6. Befordringsudgifter	27
§ 21 Overenskomstens varighed	28
Aftale om oprettelse af overenskomst	28
Aftale om pension	28
Aftale om uddannelse	29
Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel)	30
Aftale om indfasning af pensionsbidrag	32
Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	32
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet	33
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	34
Aftale om seniorpolitik	37
Aftale om fond/tillidsrepræsentanter	39
Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter	39
Aftale om ferie	40
Aftale om fælles dagligvareoverenskomst	41
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	42
Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen	42

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Denne overenskomst omfatter to personalegrupper/faggrupper.

Gastronomgruppen:

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

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

Medhjælpergruppen:

Cafeteria personale (smørrebrødsjomfrumedhjælper, kasse-/diskassistenter, afryddere og køkkenmedhjælper) beskæftiget i cafeteriaer, quick-food og personalekantiner i blandede forretninger (supermarkeder m.v.).

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

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

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.
2. Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der ikke overstiger 148 timer på 4 uger. Arbejdsplanen skal omfatte mindst 4 uger.
3. Der kan ansættes fastlønnet personale med mindre arbejdstid end den i stk. 1 anførte, dog ikke mindre end 40 timer i gennemsnit over en 4-ugers periode. Unge under 18 år kan dog ikke ansættes med mindre end 20 timer i gennemsnit over en 4-ugers periode. Med

hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler for fuldtidsansatte.

4. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstidens længde og placering. Ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med overenskomstens varsler. Deltidsansatte er ikke forpligtet til, men kan efter aftale deltage i mer- og overarbejde. Såfremt der over en 3-måneders periode konstant forekommer mer-timer udover den aftalte normale arbejdstid, skal arbejdsplanen ændres i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid.
5. Fuldtidsansatte skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige én time, dog 1 1/2 time på dage, hvor åbningstiden slutter senere end kl. 17.30.

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

Spisepausernes antal og længde skal være påført arbejdsplanen.

6.
 - a. Med mindre andet aftales lokalt, har medarbejderen krav på at få sin arbejdstid tilrettelagt, således at der er 2 fridage pr. uge.

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

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

- b. Såfremt en fridag eller friweekend, jf. litra a, bortfalder ved udførelse af overarbejde for fuldtidsansatte, betales dette, jf. § 8, stk. 3. For deltidsmedarbejdere henvises til § 8, stk. 1, jf. § 2, stk. 4.
- c. Weekendarbejdere:
Bestemmelsen i litra a gælder ikke for de deltidsansatte medarbejdere, som kun beskæftiges i tidsrummet fra fredag kl. 14.00 til søndag kl. 20.00. Disse medarbejdere kan ansættes med minimum 30 timer og maksimum 60 timer over en 4-ugers periode. Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 4 timer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der ligge mindst én arbejdsdag pr. uge. Såfremt weekendarbejdere undtagelsesvist benyttes på andre tidspunkter, honoreres den ansatte udover den normale timeløn med 25 pct. pr. time.

7. Aftale om flytning af fridagen skal så vidt muligt ske med mindst 3 dages varsel.
8. I det omfang, hvor det driftsmæssigt og teknisk er muligt, bør deltidsstillinger ved afgang konverteres til fuldtidsstillinger. Hvor dette ikke er muligt, tilbydes ledige timer til de deltidsansatte, hvor dette er driftsmæssigt og teknisk muligt.

§ 3 FERIEFRIDAGE OG EKSTRA FRIDAG

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

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

Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

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

Ud over ovennævnte feriefridage gælder følgende:

Medarbejderen har efter 5 måneders anciennitet i virksomheden ret til én ekstra fridag pr. kalenderår med sædvanlig løn. Fridagen placeres efter for-

1. Feriefridage

2. Ekstra fridag

udgående drøftelse under hensyntagen til virksomhedens drift. I tilfælde af ansættelse hos flere forskellige arbejdsgivere oppebæres kun én ekstra fridag pr. år. Det kan aftales, at fridagen kan opdeles på flere dage.

§ 4 LØN

a. Medhjælper-Gruppen:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Medhjælpere kr. pr. md.	15.696,53	16.096,53	16.496,53
Minimalløn for unge under 18 år kr. pr. time	53,50	54,95	56,40

1. Minimal-lønninger

b. Gastronom-Gruppen

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Gastronomer kr. pr. md.	16.342,64	16.742,64	17.142,64

c. Med virkning fra den 1. marts 2008 aflønnes medhjælper og gastronomer over 18 år med 1 års anciennitet i virksomheden med et tillæg på 1,- kr. pr. time. Pr. 1. marts 2009 udgør tillægget 2,- kr. pr. time.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

2.

§ 5 FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie og feriefridage.

Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 3 pct. af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto:

Virksomheden afsætter som noget nyt for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.

- 1.
2.
 - a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i overenskomstens § 3, stk. 1.
 - b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag, jf. overenskomstens § 3, stk. 1, 5. afsnit. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt eventuelt ferietillæg af opsparingen.

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Det lægges til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejdsgiver sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a) Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie og feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b) Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

Overgangsordning

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte ferie-

fridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a. ovenfor. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b. ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefridag beregnet fra 1. maj 2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2 b. for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1 og 2 a. ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

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

3.

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

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

For reserver og løs medhjælp, hvor beskæftigelsen er af kortere varighed end det korteste opsigelsesvarsel i henhold til § 13, er betalingen mindst minimallønnen + 25 pct. pr. time. Såfremt ikke andet er aftalt, ydes betaling i sådanne tilfælde for mindst 4 timer dagligt.

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

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

På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktionsstillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

6. I alle eventuelle lønforhøjelser efter § 4, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

§ 6 FORSKUDTTIDSTILLÆG

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Hverdage kl. 17.45 – 06.00	kr. 23,14	kr. 24,09	kr. 25,04
Lørdag kl. 14.15 – 24.00	kr. 45,34	kr. 46,29	kr. 47,24
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	kr. 47,69	kr. 48,64	kr. 49,59

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

§ 7 PENSIONS BIDRAG

Med virkning fra 1. marts 2007 opkræves et bidrag på 10,8 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Pr. 1. juli 2008 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,2 pct. og medarbejderens bidrag med 0,1 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,3 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 11,1 pct.

Pr. 1. juli 2009 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,6 pct. og medarbejderens bidrag med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 12,0 pct.

	1. marts 2007	1. juli 2008	1. juli 2009
Arbejdsgiveren	7,2 pct.	7,4 pct.	8,0 pct.
Medarbejderen	3,6 pct.	3,7 pct.	4,0 pct.
I alt	10,8 pct.	11,1 pct.	12,0 pct.

§ 8 MERARBEJDE/OVERARBEJDE

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

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

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

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

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

Der regnes med halve timer.

Beløbet udbetales ved først mulige lønudbetaling. Natoverarbejde udført efter kl. 24.00 betales altid med et tillæg på 100 pct.

3. Overarbejde på fridage, søn-, helligdage og nytårsaften efter kl. 18.00 honoreres altid med et tillæg på 100 pct.
4. Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseret med 1 1/2 time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt

gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

5. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. I virksomheder, hvor der ikke føres arbejdskort/timekort, skal der føres overarbejdsjournal.

§ 9 SØGNEHELLIGDAGE

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

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

3. Ovenstående regler for søgnehelligdage anvendes også for grundlovsdag og juleaftensdag fra kl. 12.00, samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.
4. For Gastronom-gruppen gælder, at der til personale, der arbejder på disse søgnehelligdage, udover den faste løn og efter lokalaftale svares:
 - a. Enten timeløn + 50 pct.,
 - b. eller afspadsering med 1,5 timer, for hver arbejdet time,
 - c. eller afspadsering med 1 time for hver arbejdet time + et tillæg på 50 pct. af timelønnen.

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

§ 10 GRAVIDITET, SYGDOM OG ARBEJDSULYKKER

- a. Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002) er gældende. Efter 1 års ansættelse suppleres op til fuld løn i en periode op til 3 uger.
- b. 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 sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

- c. Såfremt en medarbejder udebliver fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelse gives hurtigst muligt.
- d. Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom, enten ved afgivelse af den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket, "tro- og loveerklæring" eller lægeattest.

1. Sygdom

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, indrømmes indtil 1. september 2007 frihed med dagpenge, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.
- b. Pr. 1. september 2007 har medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.
- c. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af en "tro- og loveerklæring".

2. Barns første sygedag

3. Barsel/adoption, fædre- og forældre-orlov

- a. Der henvises til gældende lovgivning.
- b. Virksomheden betaler til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Løn under graviditetsorlov gælder for graviditetsorlov, der påbegyndes den 1. juli 2004 eller senere.

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

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

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

- c. Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov 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,- pr. time.

Denne betaling kan ydes til én af barnets forældre eller til én af adoptanterne.

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.

- d. Pr. 1. juli 2007 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

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

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

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

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

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

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

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

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	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.

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 120,- pr. time. Pr. 1. juli 2007 ydes dog max. kr. 130,- pr. time.

4. Børns hospitalsindlæggelse

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 11 ANSÆTTELSESBEVISER

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

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

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

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

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

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

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

§ 12 FERIE

1. Ferieloven er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1 pct. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12 1/2 pct.
2. Der optjenes ret til 2,08 dages ferie pr. måneds beskæftigelse. Optjeningsåret går fra den 1. januar til 31. december. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april.
3. Hvor en deltidsansat medarbejder kan godtgøre, at der opstår en difference mellem ferie med løn og 12 1/2 pct. feriegodtgørelse af den ferieberettigede løn, er arbejdsgiveren indforstået med at udrede denne difference.
4. Bestemmelsen i ferielovens § 9, om ferie til lærlinge, er også gældende for elever under denne overenskomst.
5. Der indføres en feriekortordning i overensstemmelse med Hovedorganisationernes Standardaftale A.
6. Virksomheder omfattet af overenskomsten kan, i stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratræden, vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

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

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

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

§ 13 OPSIGELSESVARSEL

1. Ved fastansættelse ydes følgende opsigelsesvarsel:

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

2. Opsigelse i henhold til ovenstående skal fra begge parter ske skriftligt til en måneds udgang.
3. Såfremt en af parterne tilsidesætter ovennævnte opsigelsesvarsler, bliver han, medmindre særlige omstændigheder foreligger, pligtig at yde modparten en erstatning svarende til lønnen for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Dog kan erstatningen fra medarbejderens ikke overstige en halv måneds løn.

§ 14 DIVERSE BESTEMMELSER

1. Uorganiseret personale må ikke beskæftiges på andre vilkår end organiseret personale.
2. Den mellem DA og LO oprettede Samarbejdsaftale af 8. oktober 1970 med ændringer af 1. juli 1986 og Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer er gældende.
3. Organisationerne er enige om, at sager vedrørende arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.
4. Ved arbejde med kasseapparat skal der med jævne intervaller gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
5. Under henvisning til gældende lovgivning er parterne enige om, at unge under 18 år, der er beskæftiget i cafeteria med spiritusbevilling, kun kan beskæftiges som køkkenmedhjælpere.

§ 15 REGLER FOR TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER

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

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

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.
- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.

1. Betingelser

2. Valget af tillidsrepræsentant

- c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Udførelse af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

f. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

b. I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed (uden løn) for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

c. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.

d. Et eksemplar af hvert opslag skal samtidig afleveres til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

e. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

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

a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

b. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

c. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

4. Klubber, opslag

5. Adgang til IT og internet

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- d. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- e. Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- f. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- g. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

7. Tillidsrepræsentanters lønudvikling

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

8. Aflønning af tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten aflønnes på følgende måde:

- Fra 4. kvartal 2007 modtager tillidsrepræsentanten et årligt vederlag på kr. 8.000,-. Beløbet udbetales med 1/4 pr. kvartal.
- Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.
- Vederlaget betales af virksomheden.
- Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Der ydes ikke løn til sikkerhedsrepræsentanten.

§ 16 ARBEJDSTØJ M.V.

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

§ 17 BEHANDLING AF FAGLIG STRID

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

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

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

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

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

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

1. Uoverensstemmelser

2. Organisationsmøde

3. Generelle spørgsmål

4. Gyldighedsperiode

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

§ 18 KONTINGENT

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

§ 19 UDDANNELSESFONDEN

Til LO/DA-uddannelsesfonden ydes fra virksomhedens side 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2008 forhøjes beløbet til 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 20 ELEVER

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

1. Elever under 18 år aflønnes efter følgende satser:

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

1. marts 2007 kr. pr. md	1. marts 2008 kr. pr. md	1. marts 2009 kr. pr. md
10.215,24	10.572,77	10.942,81

	1. marts 2007 kr. pr. md.	1. marts 2008 kr. pr. md.	1. marts 2009 kr. pr. md.
1. år	10.494,24	10.861,54	11.241,69
2. år	10.773,25	11.150,31	11.540,57
3. år	10.982,50	11.366,89	11.764,73
4. år	11.261,50	11.655,65	12.063,60

2. Elever over 18 år aflønnes efter følgende satser:

	1. marts 2007 kr. pr. time	1. marts 2008 kr. pr. time	1. marts 2009 kr. pr. time
Hverdag kl. 18.00-24.00	6,84	7,05	7,26
Lørdage kl. 14.00-24.00	6,84	7,05	7,26
Søn- og helligdage 06.00-24.00	14,44	14,87	15,32

3. Forskudt-tidstillæg

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

4. Nattillæg

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

5. Værktøjstilskud

Elevs befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold dækkes efter reglerne fastsat af AER.

6. Befordringsudgifter

§ 21 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft fra 1. marts 2007 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2010. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, marts 2007

3F Privat Service

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om oprettelse af overenskomst

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

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

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

Aftale om pension

1. Formål

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

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

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

2. Personkreds

Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder

for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkeds-pension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordning.

Der henvises til § 7 om pensionsbidragets størrelse.

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

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

3. Pensionsbidrag

4. Ydelser

Aftale om uddannelse

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

Afsnit IV har følgende ordlyd:

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

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

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

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 200 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 400 kr. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

De nærmere retningslinier for tilslutning til Kompetenceudviklingsfonden aftales inden den 1. oktober 2007. Midlerne på 3F's område må ikke anvendes på andre områder.

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

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

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

1. Aftalens område

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

2. Aftalens formål

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

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

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

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

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

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

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelser behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingssmøde med deltagelse af de lokale parter og Dansk Erhverv Arbejdsgiver samt 3F Privat Service. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

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

Aftalen har virkning fra 1. januar 1996.

Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

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

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

3. Ansættelsesprocedure

4. Aftalens ikrafttrædelse og opsigelse mv.

Aftale om indfasning af pensionsbidrag

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

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

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

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

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

Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

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

Bestemmelsen sikre den ansatte ret til arbejdsfrihed uden løn i førnævnte force majeure tilfælde.

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

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

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

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

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 2, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde.

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

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

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Overenskomstparterne er enige om,

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

§ 1 Formål

Aftalens formål er

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

§ 2 Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse på:

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

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

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

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

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

§ 5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

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

§ 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

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

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

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

§ 7 Information og høring

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

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

§ 8 Afsluttende bestemmelser

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

Aftale om seniorpolitik

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

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

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

Målet med en seniorpolitik er,

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

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

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

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

Der opfordres til, at seniorpolitikken udarbejdes i SU.

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

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

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer

for seniorpolitikken. Parterne drøfter årligt udviklingen på seniorområdet med henblik på at fremme anvendelsen af en seniorpolitik mest muligt og fremkomme med oplysningsmateriale.

Aftale om fond/tillidsrepræsentanter

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

Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter

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

Valgbarhed

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

Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?

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

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

Valget til regional tillidsrepræsentant

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

Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse

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

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

Opsigelse

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

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

Aftale om ferie

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

Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Der er mulighed for samtidig at aftale, hvornår den overførte ferie skal afholdes. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

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

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

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

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

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

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

Aftale om fælles dagligvareoverenskomst

Der har mellem nedenstående parter været drøftelser om tilnærmelse af Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomster med NNF for bager- og slagterområdet og med 3F for bistroer mv. i supermarkeder til Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomst med HK Handel for butik.

Målet med disse drøftelser har været at søge at opnå én fælles dagligvareoverenskomst for dagligvarebutikker, der i dag er omfattet af 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

Der er enighed om, at det ikke på nuværende tidspunkt har været muligt med virkning fra 1. marts 2007 at indgå en generel aftale om en fælles dagligvareoverenskomst.

Der er dog samtidig enighed om, at de førte drøftelser har været særdeles positive og resulteret i tilnærmelser på flere væsentlige punkter.

Parterne er derfor enige om at fortsætte drøftelserne om en tilpasning og sammenskrivning af de fire overenskomster til en fælles dagligvareoverenskomst.

Samtidig er der enighed om, at der – som led i en forsøgsordning og uden konfliktret – på virksomhedsniveau kan indgås overenskomstfravigende aftaler, som fastsætter fælles regler for 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

Før en sådan aftale kan træde i kraft, skal den godkendes af overenskomstens respektive parter.

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen

Dansk Erhverv 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F 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 den mellem parterne gældende overenskomst, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

