

# Orientering om fornyelse af overenskomster med 3F Privat Service, Hotel og Restauration

15. juli 2021

I forlængelse af vores tidligere orienteringer kan vi nu oplyse, at fornyelsen af de enkelte hovedoverenskomster med 3F Privat Service, Hotel og Restauration i forlængelse af overenskomstforhandlingerne i OK20 er nu endeligt på plads.

Der handler i første omgang om følgende overenskomster:

- Hoteloverenskomsten (fastløn)
- Hoteloverenskomsten (provisionsløn)
  
- Restaurantoverenskomsten (fastløn)
- Restaurantoverenskomsten (provisionsløn)
  
- Overenskomstens del II
  
- Elevoverenskomsten
- Konceptoverenskomsten

Der er tale om en 3-årig overenskomstperiode. De enkelte overenskomster løber derfor i perioden fra den 1. marts 2020 til og med den 28. februar 2023.

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved overenskomsternes fornyelse i 2021.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når Cafeoverenskomsten, Diskotekoverenskomsten og overenskomsten for tidligere SiD-Fagområder er endeligt færdigredigeret.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil afholde kursus og webinar om overenskomstfornyelsen. Medlemsvirksomheder får en særskilt orientering om det, samt mulighed for bestilling af fysiske eksemplarer af overenskomsterne.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tidligere orienteret om satsreguleringer med virkning fra henholdsvis 1. marts 2020 og 1. marts 2021. De enkelte satser kan nu findes i overenskomsterne.

### **Regulering af minimalløn**

Minimallønnen reguleres med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2020, 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2021 og 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2022.

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønsstigninger. For de medarbejdere, som i forvejen har en løn, der overstiger den nye minimalløn med tillæg af eventuelt anciennitetstillæg mv., har man ikke pligt til at regulere medarbejdernes løn. I den forbindelse skal man imidlertid være opmærksom på overenskomstens § 3, stk. 2, hvorefter minimallønnen er et udgangspunkt for personlige lønforhandlinger, som skal finde sted mindst en gang om året.

### **Normalløn (garantiløn for provisionslønnede tjenere)**

I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere

pr. 1. marts 2020 med 320 øre pr. time,  
pr. 1. marts 2021 med 320 øre pr. time og  
pr. 1. marts 2022 med 315 øre pr. time.

### **Elever, lærlinge og praktikanter**

Til elever, lærlinge og praktikanter forhøjes lønsatsen fra og med det 1. læreår og fremover med et tillæg på

1,70 % pr. 1. marts 2020  
1,70 % pr. 1. marts 2021  
1,70 % pr. 1. marts 2022

### **Pension - elever**

Elever gives ret til pension, når de er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra eleven, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i elev- og lærlingebestemmelserne.

Med virkning fra den måned, hvor eleverne fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de pensionsatser, som er aftalt i elevoverenskomsten i dag.

Hvis Folketinget beslutter at etablere en refusionsordning med finansiering gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 pct. og 2

pct. til hhv. 8 pct. og 4 pct., og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Det forudsættes således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og at de respektive overenskomstparter, når dette sker, træder sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 pct.

### **Ikke generelle tillæg**

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 %, pr. 1. marts 2021 med 1,6 %, og pr. 1. marts 2022 med 1,6 %.

### **Anciennitetstillæg**

Anciennitetstillæg reguleres ikke i overenskomstperioden.

### **Særligt løntillæg**

Bidrag til det særlige løntillæg forhøjes som følgende:

pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen til Særligt løntillæg med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 4,85 pct. af den ferieberettigede løn.

pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen til Særligt løntillæg med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 5,85 pct. af den ferieberettigede løn.

pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen til Særligt løntillæg med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 6,85 pct. af den ferieberettigede løn.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fra-træden.

For receptionister, der har ferie med løn, udbetales løntillægget sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie.

Alternativt kan virksomheden ved **lokalaftale** i henhold til overenskomstens § 10 aftale en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.<sup>1</sup>

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

---

<sup>1</sup> Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

### **Ferieregulativ for samtidighedsferie**

Ferieregulativ i overenskomstens del II, protokollat 4, er konsekvensretten i forhold til den nye ferielov og samtidighedsferie.

### **Afvikling af Feriefonden**

Det er som en del af det samlede forhandlingsresultat i 2021 aftalt, at Feriefonden for Hotel og Restauranthvervet (Feriefonden) afvikles. Feriefonden har tillige administreret ind- og udbetaling af feriepenge og det særlige løntillæg i henhold til overenskomster med 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Afviklingen af Feriefonden sker i løbet af 2021 og 2022, og sidste indbetaling af feriepenge til Feriefonden vedrører august 2021 (betalingsfrist 15. september 2021). Sidste udbetaling af feriepenge foretages ved udgangen af 2021, dog udbetales eventuel overført ferie (5. ferieuge) i 2022.

Feriefonden modtager således ikke indbetalinger af feriepenge vedrørende september 2021 og fremover.

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal fremover anvende feriekortordning med feriegaranti (DA Feriegarantiordning) for de medarbejdere, der er dækket af overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Feriefonden sørger for, at virksomheden tilsluttes DA's ordning pr. 1. september 2021. Tilslutning til DA's garantiordning indebærer ikke brugerbetaling.

Ved anvendelse af feriekortordning med feriegaranti beholder virksomheden feriepengene og udbetaler til medarbejdere, når denne via Borger.dk har anmodet om udbetaling af disse. Herved øges likviditeten i virksomheden, og man undgår løbende at betale Feriekonto's administrationsbidrag (pt. kr. 10,20 pr. medarbejder pr. måned).

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har den 8. juli 2021 orienteret om afvikling af Feriefonden og anvendelse af feriekortordning med feriegaranti, og vil snarest udarbejde en vejledning på vores hjemmeside om anvendelse af feriegarantiordningen. Medlemsvirksomheder får en særskilt orientering herom.

### **Feriefridage**

De hidtil kendte principper om tildeling og afholdelse af feriefridage er videreført.

Feriefridagene tildeles og afholdes i perioden fra 1. maj til og med 30. april (det gamle ferieår).

### **Barns 2. hele sygedag**

Reglerne for børns sygdom ændres, således at medarbejdere får ret til yderligere 1 fridag, hvis barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag. Fridagen afholdes uden løn.

### **Barnets lægebesøg**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, får ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

### **Øremærket forældreorlov**

Forældreorlovsperioden udvides med fuld løn til 16 uger, hvor den forælder, der har ret til at holde de 14 ugers barselsorlov, har ret til at holde 5 ugers forældreorlov, og den anden forælder har ret til 8 ugers forældreorlov. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

### **Arbejds miljørepræsentanter**

#### *Arbejds miljørepræsentanters adgang til it-faciliteter*

Arbejds miljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

#### *Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser*

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

### **Optrapning af særligt løntillæg**

Nyoptagne medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har særligt løntillæg eller tilsvarende ordning, eller som har særligt løntillæg eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlige løntillæg efter nedenstående optrapningsordning.

Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under overenskomstens minimalløns- normal lønsatser.

Ved fradrag i lønnen skal der tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særligt løntillæg eller tilsvarende ordning.

Bidraget til det særlige løntillæg i overenskomstens § 3, stk. 9, kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på det særlige løntillæg.

Bidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det gældende bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det gældende bidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 % af det aktuelle 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 ordningen.

Et eventuelt særligt løntillæg eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om særligt løntillæg.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

### **Fritagelse af fondsbidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfond**

Nyoptagne medlemsvirksomheder af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har været omfattet af en overenskomst med bidragspligt til Uddannelses- og Samarbejdsfond, kan fritages for indbetaling af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden i de første hele 18 måneder regnet fra indmeldelsestidspunktet.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

**Yderligere spørgsmål**

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver er naturligvis altid velkomne til at kontakte os med evt. spørgsmål:

**Anton Kraev**, ansættelsesretschef, advokat (L)

[ank@danskerhverv.dk](mailto:ank@danskerhverv.dk)

**Anders Roskvist Petersen**, chefkonsulent, advokat

[arp@danskerhverv.dk](mailto:arp@danskerhverv.dk)

**Jesper Hollegaard**, chefkonsulent, advokat

[jho@danskerhverv.dk](mailto:jho@danskerhverv.dk)

**Morten Brustad**, branchedirektør, advokat

[mob@danskerhverv.dk](mailto:mob@danskerhverv.dk)