

**OV. NR. NNF-182
2023-2025**

BAGEROVERENSKOMST

mellem

**HOTEL, RESTAURANT-
& TURISTERHVERVETS
ARBEJDSGIVERFORENING
(HORESTA-A)**

og

FØDEVAREFORBUNDET NNF



INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel A - Ansættelsesbeviser	5
§ 1 - Ansættelsesbeviser	5
Kapitel B - Arbejdstid	5
§ 2 - Arbejdstidens længde	5
§ 3 - Arbejdstidens lægning	5
§ 4- Særlige bestemmelser	6
Kapitel C - Minimalløn	6
§ 5 - Minimalløn	6
§ 5 a - Særlig opsparing	7
§ 5 b - Konvertering og optrapning af særlig opsparing.....	8
§ 6 - Lønningsperiode	9
§ 7 - Lønudbetaling	9
§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid	9
§ 9 - Søgnehelligdage	10
Kapitel D - Overarbejde	11
§ 10 - Varsling	11
§ 11 - Opgørelse/afspadsering/udbetaling	11
Kapitel E - Deltidsarbejde	11
§ 12 - Betingelser	11
§ 13 - Arbejdstid	11
§ 14 - Aflønning	12
§ 15 - Overarbejde	12
Kapitel F - Ferie	12
§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie	12
§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehelligdage	12
§ 18 - Feriefridage	12
Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.	13
§ 19 - Sygdom	13
§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden	15
§ 21 - Barsel.....	15
Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør	17
§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren	17
§ 23 - Opsigelse fra arbejderen	19
Kapitel I - Tillids-, arbejdsmiljø- og uddannelsesrepræsentanter	19
§ 24 - Tillidsrepræsentanter	19

§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter	20
Kapitel J - Andre regler	20
§ 27 - Arbejdstøj	20
§ 28 - Fagretlige regler	21
§ 29 - Hovedaftalen	21
§ 30 - Bestemmelser om lærlinge	21
§ 31 - Uddannelse	21
§ 31 a - Kompetenceudvikling	22
§ 32 - Adgang til at indgå lokalaftaler	23
§ 33 - Overenskomstens varighed	24
Protokollatfortegnelse	25
Protokollat 1 - ATP	25
Protokollat 2 - Uddannelsesfond	25
Protokollat 3 - Pension	25
Protokollat 4 - Arbejdstid	27
Protokollat 5 - Aftale om elektroniske dokumenter	28
Hensigtserklæring:	28
Protokollat 6	29
Protokollat 7 - Arbejdsvilkårsdirektivet	29
Protokollat 8	30

Kapitel A - Ansættelsesbeviser

§ 1 - Ansættelsesbeviser¹

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagere om vilkårene for ansættelsesforholdet (Lov om ansættelsesbeviser)².

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

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

Kapitel B - Arbejdstid

§ 2 - Arbejdstidens længde

Den effektive arbejdstid kan udgøre op til 148 timer over 4 uger, med tillæg af 1/2 times daglig spisetid, svarende til den tid, der medgår til indtagelse af et måltid samt kaffepause. Såfremt der lokalt er enighed herom, kan der dog aftales andre regler for arbejdstidens tilrettelæggelse.

§ 3 - Arbejdstidens lægning

Arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt, og der udarbejdes ugeplan for efterfølgende uge, som senest bekendtgøres torsdag, enten ved opslag eller ved personlig meddelelse.

¹ Anmærkning:

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

² Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

§ 4- Særlige bestemmelser

Ved fast natarbejde, der strækker sig ud over kl. 02.00, nedsættes arbejdstiden med 4 timer inden for en 2 ugers turnus.

Kapitel C - Minimalløn

§ 5 - Minimalløn

Stk. 1.

Minimallønnen forhøjes med virkning pr. 1. marts 2023 med kr. 4,50 pr. time, pr. 1. marts 2024 med kr. 4,50 pr. time.

Herefter udgør minimallønnen:

Pr. 1.3.2023:	kr. pr. time	kr. pr. uge	kr. pr. måned
Mestersvende	136,84	5.063,08	21.939,56
Mestersvende vikarer	136,05	5.033,85	21.812,90
Bagersvende	135,66	5.019,42	21.750,37
Pr. 1.3.2024:			
Mestersvende	141,34	5.229,58	22.661,05
Mestersvende vikarer	140,55	5.200,35	22.534,39
Bagersvende	140,16	5.185,92	22.471,86

Stk. 2.

Løn - unge under 18 år. Stiger med:

Pr. 1. marts 2023 – kr. 416,86 pr. måned – kr. 2,60 pr. time.

Pr. 1. marts 2024 – kr. 416,86 pr. måned – kr. 2,60 pr. time.

	1. marts 2023	1. marts 2024
	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
Minimalløn	Kr. 11.577,42	Kr. 11.994,28

Stk. 3.

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde eller har særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om en sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend³.

³ Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales såfremt medarbejderne omfattet af overenskomsten er enige herom og dette aftales kollektivt med virksomheden.

Organisationerne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

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

Stk. 4.

Enkelte dages arbejde betales pr. dag med 8 minimaltimelønninger + kr. 29,94 pr. dag.

Stk. 5.

Nuværende ansættelsesvilkår og personlige lønninger kan ikke forringes som følge af denne overenskomst.

§ 5 a - Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer

Pr. 1. marts 2023 7,0% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 opspares der i alt 9,0% af den ferieberettigede løn.

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

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

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

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

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

§ 5 b – Konvertering og optrapning af særlig opsparing

Optrapning af Særlig opsparing

Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående optrapningsordning.

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

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

Bidraget til den særlige opsparing i § 5a kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på særlig opsparing.

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.

En eventuelt særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om særlig opsparing.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem arbejdsgiverforeningen og forbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

§ 6 - Lønningsperiode

Lønningsperioden er en kalenderuge.

Dog kan virksomheden vælge at omlægge lønudbetalingen for timelønnede medarbejdere til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsviis lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneder.

Lønnen skal være til medarbejderens rådigheds senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acantobeløb, svarende til den nettoløn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, med mindre andet aftales.

Det ønskede aconto udbetales på det tidspunkt, kalenderugelønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløb tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, med mindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

§ 7 - Lønudbetaling

Aftales lokalt med udbetaling hver måned, hver 14. dag eller på en fast ugedag.

§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid

Stk. 1. - Nattillæg

Arbejde efter kl. 01.00 og før kl. 06.00 betales med et tillæg på 40% af minimumslønnen.

For marketenderier, kantiner, institutioner og koncessionerede virksomheder, herunder flyselskabers køkkener, er tillægget 40% af minimumslønnen mellem kl. 22.00 og kl. 07.00.

Stk. 2. - Søndagstillæg

For arbejde på søndage i tiden mellem kl. 01.00 og det følgende døgn kl. 02.00 betales udlært personale et tillæg pr. 1. marts 2023 på kr. 24,63 pr. time og 1. marts 2024 kr. 25,49 pr. time.

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere. Dersom der for de pågældende timer betales anden compensation, såsom søgnehelligdagsbetaling og nattillæg, bortfalder tillægget for forskudt arbejdstid, således at alene det højere tillæg kommer til udbetaling.

Undtaget herfra er dog betaling for overtid.

Stk. 3. - Anciennitetstillæg

Til faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden, aflønnes med et tillæg på kr. 0,40 pr. time.

§ 9 - Søgnehelligdage

Stk. 1.

For bager- og konditorsvende ansat i virksomheder, der driver egentlig bager-butiksvirksomhed med salg ud af huset, er følgende gældende:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag er ekstra fridage, således at forstå, at for hver af de ovennævnte dage, der falder i en arbejdsuge, nedsættes antallet af arbejdstimer tilsvarende (normalt 8 timer - med fuld lønudligning).

Udføres der arbejde på ovennævnte dage, afspadsres med 1 1/2 time pr. arbejdet time med fuld løn. I modsat fald betales en ekstra dagløn + 50%.

Stk. 2.

For bager- og konditorsvende ansat i andre virksomheder er den generelle eller den specielle søgnehelligdagsordning gældende, idet 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag betragtes som søgnehelligdage, uanset om disse falder på en søndag.

Generel søgnehelligdagsordning

a. Ordningen omfatter kun det faste personale, ikke løsarbejdere (reserver).

Personale, der arbejder på ovennævnte dage, har ret til en compensation, som følger:

b. Parterne aftaler, hvilken af de nedenstående ordninger der ønskes.

1. Der ydes 1 1/2 fridag pr. arbejdet dag med fuld personlig løn.
2. Der ydes en fridag pr. arbejdet dag med fuld personlig løn + et tillæg på 50% af den oppebårne timeløn. Tillægget skal udbetales ved førstkommande lønudbetaling.

c. Uanset hvilken ordning der vælges, skal tilgodehavende fridage skriftligt bekræftes og kan kun afvikles i vinterhalvåret i perioden 1. oktober til 31. marts. Opsparede søgnehelligdagsfridage bør gives samlet i forbindelse med anden samlet frihed i den pågældende periode.

d. Personale, der forlader forretningen, kan afvikle den opsamlede frihed, inden fratrædelsen sker.

Tilgodehavendefridage, der ikke afspadsres, betales med en personlig dagløn plus 50% pr. opspareret fridag.

Speciel søgnehelligdagsordning

For heltidsbeskæftigede fastansatte udlærte er følgende gældende:

For beskæftigelse i månederne december - juni opspares ret til en ekstra fridag med fuld løn for hver beskæftiget måned i perioden, maksimalt 7 dage.

Kapitel D - Overarbejde

§ 10 - Varsling

Overarbejdet skal udføres i det omfang, forretningens uforstyrrede drift kræver det, og gældende love og anordninger tillader det.

Overarbejdet skal falde i tilslutning til arbejdstiden.

Overarbejdet skal varsles senest 1 time før påbegyndelsen af mesteren eller en af ham bemyndiget person. For manglende varsel betales en ekstra time løn + 50%.

§ 11 - Opgørelse/afspadsering/udbetaling

Stk. 1.

Der foretages opgørelse over præsteret overarbejde.

Stk. 2.

Overarbejde skal afspadseres, dog kan overarbejde udbetales, hvis det aftales med medarbejderen.

De første 2 timers overarbejde pr. dag afspadseres/udbetales med 1,5 time/50% tillæg af den oppebårne løn og derefter med 2 timer/100% tillæg af den oppebårne løn.

Kapitel E - Deltidsarbejde

§ 12 - Betingelser

Der kan ansættes personale på deltid.

§ 13 - Arbejdstid

Arbejdstiden udgør maksimum 30 timer og minimum 15 timer pr. uge.

§ 14 - Aflønning

Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler som for fuldtidsbeskæftigede.

§ 15 - Overarbejde

Overarbejde betales for arbejde ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Kapitel F - Ferie

§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden den 1. marts.

Ferieregulativet mellem HORESTA-A og 3FPrivat Service, Hotel og Restauration er gældende.

§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehellidage

Søgnehellidage, der falder i ferien, tillægges denne.

§ 18 - Feriefridage

Stk. 1.

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret 1 feriefridag.

Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefridage.

Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 5 feriefridage pr. år.

Feriefridagene tildeles og afvikles i perioden 1. maj - 30. april.

Holdes feriefridagene ikke inden periodens udløb, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 135 pr. time.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj - 30. april. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefridagens afholdelse.

Stk. 4.

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn.⁴

Stk. 5.

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes 5 feriefri dage i hver periode fra 1. maj – 20. april.

Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.**§ 19 - Sygdom**

Under sygdom betales fuld løn under de første 5 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, betaler virksomheden dog de første 3 uger under sygefraværet fuld personlig løn.

Den til enhver tid gældende Dagpengelov følges.

Retten til betaling af løn under sygdom stopper, såfremt sygdagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter der følger af sygedagpengeloven.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afviklingen af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.

4

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

Barns sygdom

Til arbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der sygdom frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling, dog højst med mindstebetalingssatsen/normallønssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

Barns lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i § 5a nævnte ordning.

Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderen skal - på opfordring - fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn, dog per 1. marts 2023 maksimalt kr. 137,50,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden

Under sygdom betales fuld løn for de første 6 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

Herudover følges den til enhver tid gældende dagpengelov.

§ 21 - Barsel

Stk. 1. Ret til orlov med løn

A. (før: graviditets- og barselorlov)

Fastansatte kvindelige medarbejdere, der har 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt, har ret til løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

B. (før: fædreorlov)

Den anden forælder har under samme betingelser ret til 2 ugers orlov (før: fædreorlov) med løn, der afholdes i forbindelse med fødslen og senest indtil 10 uger efter fødslen.

C. (før: adoption)

Til adoptanter betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse (før: barselorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

D. (før: forældreorlov)

Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 20 uger (før: forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 20 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Virksomheden yder herudover løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder de indtil 10 ugers orlov (før: barselsorlov), ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Stk. 2. – Løn under orlov

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

Stk. 3. – Krav om barselsdagpengerefusion

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.

Stk. 4 – Varsling af orlov

Hvis de i nærværende overenskomst eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 5. - Pension under barsel

Gældende til 30. juni 2023:

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr. kr. 1.360,00	Arbejdstagerbidrag pr. mdr. kr. 680,00	Samlet bidrag pr. mdr. kr.2.040,00
--	--	--

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 21, stk. 3 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr. kr. 2.957,00	Arbejdstagerbidrag pr. mdr. kr. 592,00	Samlet bidrag pr. mdr. kr. 3.549,00
--	--	---

Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør

§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren

Stk. 1.

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har efter et års ansættelse krav på 1 uges opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge, og efter 2 års ansættelse krav på 2 ugers opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge.

Stk. 2.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornuddent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kasse/fagforeningen.

Stk. 3. - Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelses i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelses indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

4. Medarbejdere der har fast bopæl uden for Danmark

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 22, stk. 3, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpenge-regler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 22, stk. 3, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

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

Stk. 4. Genindtræden i anciennitet

Medarbejdere, der uden egen skyld afskediges fra virksomheden, og som genansættes senest 3 måneder fra fratrædelsestidspunktet, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

§ 23 - Opsigelse fra arbejderen

Efter et års ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med en uges varsel.

Kapitel I - Tillids-, arbejdsmiljø- og uddannelsesrepræsentanter

§ 24 - Tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyanstattede medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Fødevareforbundet NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres. Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Ophør af tillidshverv

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelse ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 2.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Ovenstående afsnit vedrørende arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser træder i kraft 1. juni 2020.

Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

§ 26 – Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og kompetencefondens opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten er ikke omfattet af overenskomstens §§ 24 - 25.

Kapitel J - Andre regler

§ 27 - Arbejdstøj

Virksomheden leverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav. Dette gælder ikke i tilfælde af enkelt-dagsarbejde.

§ 28 - Fagretlige regler

Som regel for behandling af faglig strid, gælder den af hovedorganisationerne vedtagne norm.

Eventuelle overenskomststridige forhold skal, for at kunne behandles, være anmeldt til den modstående organisation senest 3 uger efter deres ophør.

Såfremt der i en sag om overenskomststridige forhold foreligger en aftale mellem mester og svend om en lavere betaling end fastsat i overenskomsten, og mesteren pålægges at betale bod, skal der ved ansættelse af bodens størrelse tages rimeligt hensyn til, at parterne har indgået aftalen.

Boden tilfalder i sådanne tilfælde velgørende formål inden for forbundet.

§ 29 - Hovedaftalen

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

§ 30 - Bestemmelser om lærlinge

Lærlinge, der oplæres i HORESTA-As medlemsvirksomheder, følger bestemmelserne i den til enhver tid gældende hovedoverenskomst mellem Dansk Erhverv og Fødevareforbundet NNF.

§ 31 - Uddannelse

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

Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inklusive eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten.

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

Kompetenceudviklingsstøtte:

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 31a, 2. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra kompetenceudviklingsfonden i op til 2 uger.

Det aftales, at der ses bort fra anciennitetskravet ovenfor i hele overenskomstperioden.

Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn.

§ 31 a - Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling

Alle medarbejdere har ret til - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - at deltage i individuel kompetenceafklaring. Det er en betingelse for at udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 2 ugers frihed om året, til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som maksimalt kan udgøre 85% af den sædvanlige overenskomstmæssige løn (i overenskomstperioden giver der 100% dækning af den personlige løn), såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed.

Det er en forudsætning, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse under DA/LO overenskomsternes dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomheden og medarbejderen - før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Muligheden for længere varende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencemidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i kompetenceudviklingsfonden.

Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for kompetenceudviklingsfonden.

Kompetenceudviklingsfond

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler kr. 602,50 om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Pr. 1. juli 2023 hæves beløbet 10 øre pr. præsteret arbejdstime = kr. 165,00 pr. år.

Virksomheden forpligtes til at indbetale til kompetenceudviklingsfonden fra tidspunktet, hvor kompetenceudviklingsfonden er oprettet.

For at lette virksomhedernes administration i forbindelse med opkrævning til fonde, er der enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse mellem overenskomstparterne - for at sikre forenkling heraf, herunder at skabe mulighed for, at opkrævning kan ske på samme grundlag og tidspunkt.

Fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede aftale om kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

- 1) Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse gælder ikke i overenskomstperioden 1. marts 2020 til 28. februar 2023.
- 2) Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2025.

§ 32 – Adgang til at indgå lokalaftaler

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler mellem ledelsen og et flertal af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 33 - Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

København, maj 2023

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

Fødevareforbundet NNF
Overenskomstsekretariatet
Mette Bisgaard

Protokollatfortegnelse

Protokollat 1 - ATP

Vedrørende ATP følges den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte ATP-ordning.

Protokollat 2 - Uddannelsesfond

Til DA/LO-uddannelsesfond ydes der pr. 1. marts 2023 fra arbejdsgiverside 47,00 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat 3 - Pension

Formål

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

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

Personkreds

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Ansatte med 6 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettiget.

Pensionsbidraget

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget udgør i alt 12% af den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiver ved arbejde omfattet af overenskomsten. Bidragene fordeler sig som følger:

Ydelser

"Gældende til 31. maj 2023:"

Arbejdsgiverbidrag	9%
Lønmodtagerbidrag	3%

"Med virkning fra 1. juni 2023 gælder følgende:"

Arbejdsgiverbidrag	11%
Lønmodtagerbidrag	1%"

De af denne overenskomst omfattede ansatte er tilsluttet Industriens Pension.

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.

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkeds-pension, idet disse i stedet får arbejdsgiverens andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

1. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 65 år.
2. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som modtager efterløn.
3. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som oppebærer pension efter lov om socialpension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

Denne aftale er et supplement til pensionsbestemmelserne i den gældende overenskomst mellem nedenstående parter og kan kun opsiges og forhandles sammen med denne.

Der betales ikke feriepenge eller pension af pensionsbeløbet, som udbetales som løn.

Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkeds-pensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der

ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Protokollat 4 - Arbejdstid

Implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Aftalen finder ikke anvendelse indenfor følgende sektorer: vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri og andre aktiviteter på havet, eksempelvis offshore arbejde.

Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening (HORESTA-A) og Fødevareforbundet (NNF) har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv 93/104/EF.

§ 1 - Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for medarbejdere beskæftiget i henhold til den mellem organisationerne (HORESTA-A og NNF) gældende overenskomst (OV.NR.NNF-182).

§ 2 - Definitioner

Arbejdstid: Den normale arbejdstid er som defineret i overenskomsten.

Natperiode: Tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00.

Natarbejder: En ansat, der udfører mindst 300 timer årligt i natperioden.

§ 3 - Pauser

Overenskomstens bestemmelser om pauser finder anvendelse. Parterne er enige om, at artikel 4 hermed er implementeret.

§ 4 - Arbejdstid

Den normale arbejdstid, regler omkring overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7 dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

§ 5 - Natarbejde

Den normale arbejdstid, regler om overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde for natarbejdere fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere må dog ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

§ 6 - Referenceperioder

Parterne er enige om, at der i relation til direktivets artikel 6 og 8 anvendes en referenceperiode på 12 måneder. Denne referenceperiode har ingen indflydelse på fortolkningen af parternes overenskomst.

§ 7 - Helbreds kontrol og overgang til dagarbejde

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder og herefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

§ 8 - Arbejdsmiljø

Med henblik på behandling af de af direktivets artikel 10, 11, 12 og 13 nævnte forhold henviser aftaleparterne til HORESTA-A-RBF overenskomstens bilag vedrørende Det permanente Arbejdsmiljøudvalg for Hotel- og Restaurationsbranchen.

§ 9 - Opsigelse og mæglingsregler

Aftalen følger for så vidt angår opsigelse og mæglingsreglerne i overenskomsten.

Protokollat 5 - Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Hensigtserklæring:

Der er mellem parterne enighed om, at der i overenskomstperioden skal drøftes en aftale for lærlinge. I forhold til indfasning af pension, tilkendegiver forbundet, at de er indstillet på at lave en model for indfasning af pension.

Ufaglært arbejdskraft skal ligeledes drøftes.

Protokollat 6

§ 1 Grundlag for seniorordning

Såfremt medarbejderen har ønske om en seniorordning, kan en sådan etableres fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for den enkelte medarbejder, med det formål at reducere arbejdstiden. Enten som længere arbejdsfri perioder, hele dage eller afkortning af den daglige arbejdstid.

§ 2 Finansiering

a) Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg som benyttes til finansiering af seniorordningen, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.

b) Den i overenskomstens særlige opsparing § 5 a løbende indbetalinger kan konverteres til et løntillæg, som benyttes til finansiering af seniorordningen.

§ 3 Grundlag for seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå en seniorordning med seniorfrihed i det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af ovennævnte elementer, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor meget seniorfrihed medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen, og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, at der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

§ 4 Placering

Placeringen af seniorfrihed aftales mellem medarbejderen og ledelsen.

Protokollat 7 - Arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Protokollat 8

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Forebyggende tiltag ved natarbejderen natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. Parterne har aftalt efter hvilke principper, natarbejderen natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk,
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Hvis virksomheden følger NFA's anbefalinger, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.