

2010

2012



**OVERENSKOMST FOR
DISKOTEKER & SPILLESTEDER**
for hotel-, restaurant- og turisterhvervet

OVERENSKOMST

for

diskoteker og spillesteder

2010 – 2012

mellem

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

&

3F Private Service, Hotel og Restauration

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 - Gyldighedsområde	4
§ 2 - Ansættelsesbevis	4
§ 3 - Opsigelsesregler	5
§ 4 - Arbejdstiden	6
§ 5 - Vagtplan	7
§ 6 - Feriefridage.....	7
§ 7 - Lønninger og lønudbetaling	8
§ 8 - Løfteparagraf.....	9
§ 9 - Anciennitetstillæg	9
§ 10 - Pension.....	10
§ 11 - Sygdom	10
§ 12 - Barsel.....	11
§ 13 - Ferie.....	12
§ 14 - Faggrænsefleksibilitet	12
§ 15 - Beklædning og garderobeskab	13
§ 16 - Tillidsrepræsentantbestemmelser	13
§ 17 - Kompetenceudvikling	13
§ 18 - Uddannelses- og Samarbejdsfonden	13
§ 19 - Mæglingsregler	15
§ 20 - Særoverenskomster og lokalaftaler	15
§ 21 - Ikrafttrædelse	15
Protokollat A	16
Protokollat B - Provisionsløn.....	17
Protokollat C - Frivilligt arbejde.....	18
Protokollat D - Indfasning af pension.....	19
Protokollat E - Kompetenceudviklingsfond	20
Protokollat F - Rammaaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)	24
Protokollat G - Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	25
Protokollat H - Fratrædelsesgodtgørelse.....	26
Protokollat I - Implementering af Ligelønsloven.....	27
Protokollat J - Natarbejde og helbreds kontrol	30
Protokollat K - Underleverandører.....	31

§ 1 - Gyldighedsområde

Produktion og madserving er undtaget fra aftalen, dog er der mulighed for salg af pølser, toast og lign. fastfoodprodukter.

Virksomheder

Nærværende overenskomst omfatter danse- og spillesteder samt diskoteker¹, jf. protokollat A.

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

Overenskomsten omfatter følgende medarbejdergrupper:

Medarbejdere

Medarbejdergruppe 1:

Bartendere, runners².

Medarbejdergruppe 2:

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

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

§ 2 - Ansættelsesbevis

Til fastansatte medarbejdere skal der udarbejdes og underskrives et ansættelsesbevis.

Til løsarbejdere med fast tilknytning³ til virksomheden på over 1 måned skal der udarbejdes et ansættelsesbevis.

Det af overenskomstparterne godkendte ansættelsesbevis skal finde anvendelse.

-
- 1) Karakteriseret som virksomheder af den nævnte art med en normal åbningstid i tidsrummet mellem kl. 20.00 – 08.00.
 - 2) Parterne er enige om, at der på virksomheder omfattet af denne overenskomst kan benyttes runners til afrydning i serveringslokalet, som er omfattet af tjenergruppens faglige gyldighedsområde.
 - 3) Ved fast tilknytning forstås løsarbejdere, der arbejder mere end 2 - 4 gange på virksomheden pr. måned/8 timer i gennemsnit pr. uge.

§ 3 - Opsigelsesregler

Varsel

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

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

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

Erstatning

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

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

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

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

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

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

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 beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb, svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 21. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

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

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

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

§ 4 - Arbejdstiden

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

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

For løsarbejdere⁴, kan arbejdstiden enten fremgå af vagtplanen eller ved aftale med den enkelte om vagtens længde. For såvel vagtplanerede vagter og konkret aftalte vagter garanteres altid betaling for mindst 4 timer pr. vagt.

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

Overarbejde

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

Der kan for løsarbejdere⁵ forekomme arbejde ud over det vagtplanerede eller det konkret aftalte timetal.

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

Såfremt den daglige arbejdstid udgør mere end 6 timer har medarbejderen krav på ½ times pause uden løn.

Pauser

Pausen afholdes under hensynstagen til virksomhedens drift.

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

Fridage og friweekender

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

4) Herunder de med fast tilknytning.

5) Herunder de med fast tilknytning.

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

Natarbejde

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

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden.

Der henvises endvidere til protokollat J vedrørende natarbejde og helbreds kontrol bagest i overenskomsten.

§ 5 - Vagtplan

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden.

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

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

For løsarbejdere⁶ skal der, i det omfang der ikke foreligger en fast vagtplan, på anden måde skriftligt orienteres om mødetidspunktet forud for vagten.

Ændringer i vagtplaner/mødetidspunkt for løsarbejdere⁷ kan rettidigt varsles inden 24 timer før mødetidspunktet.

Ændringer i vagtplanen/mødetidspunkt for løsarbejdere⁸ med kortere varsel end 24 timer, der medfører forgæves fremmøde, udløser en kompensation svarende til 2 timers løn, dog for dørmænd 1 times kompensation.

§ 6 - Feriefri dage

Gælder kun for fastansatte medarbejdere.

Optjening af feriedage

Fastansatte medarbejdere har ret til 1 feriefri dag efter 3 måneders ansættelse, 4 feriefri dage efter 6 måneders ansættelse og 5 feriefri dage efter 9 måneders ansættelse.

Placering

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Feriefri dage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Timer

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret (1. maj – 30. april). For fuldtidsansatte regnes 1 feriefri dag som 7,4 timer. Deltidsansatte

6) Herunder de med fast tilknytning.
7) Herunder de med fast tilknytning.
8) Herunder de med fast tilknytning.

ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt er beskæftiget set over de sidste 13 uger forud for feriedagens afholdelse.

Feriefridagene betales med fuld løn.

Betaling

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

Kompensation

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation, svarende til 2,25% af den personlige løn⁹. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefridage.

Fratræden

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

Jobskifte

§ 7 - Lønninger og lønudbetaling

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

Nedennævnte lønninger gælder for såvel fastansatte som løsarbejdere¹⁰.

Bartendere aflønnes i henhold til løngruppe I:

Bartendere

Minimumslønnen udgør: Pr. 1. marts 2010: kr. 129,85 pr. time.
Pr. 1. marts 2011: kr. 131,60 pr. time.

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

Øvrige medarbejdere

Minimumslønnen udgør: Pr. 1. marts 2010: kr. 127,85 pr. time
Pr. 1. marts 2011: kr. 129,60 pr. time

Lønnen for dørmænd forhandles individuelt.

Medarbejdere under 18 år¹¹ aflønnes i henhold til løngruppe III:

Medarbejdere under 18 år

Minimumslønnen udgør: Pr. 1. marts 2010: kr. 72,70 pr. time
Pr. 1. marts 2011: kr. 73,70 pr. time

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

Helligdagsbetaling for løngruppe I, II og III

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

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

10) Herunder de med fast tilknytning.

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

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

Særligt løntillæg Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige medarbejdere (herunder reserver) 1% af den ferieberettigede løn.

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

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Der henvises til protokollat B, bagest i overenskomsten.

§ 8 - Løfteparagraf

For fastansatte gælder følgende:

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

Systematisk vurdering Organisationerne er enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn, f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse, anciennitet og indsats, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren (ansvar, selvstændighed og lignende).

Lønnen aftales Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen¹². Efter forhandlingerne mellem virksomheden og medarbejderen kan tillidsrepræsentanten medvirke ved forhandlingen af lønnen, hvis den enkelte medarbejder ønsker det.

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

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

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

§ 9 - Anciennitetstillæg

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

Tillægget kan modregnes i det i forvejen givne personlige tillæg.

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

§ 10 – Pension

Stk. 1. Fastansatte medarbejdere med sammenlagt 12 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.¹³

Løsarbejdere/reserver¹⁴, som har været beskæftiget i mindst 100 vagter på virksomheden, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

Pr. 1. marts 2011 er medarbejdere med sammenlagt 6 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, og løsarbejdere, som har været beskæftiget i mindst 50 vagter på virksomheden, omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20 år.¹⁵

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

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

Arbejdsgiverens bidrag udgør 8% og medarbejderens bidrag udgør 4%. Det samlede bidrag udgør 12%.

Bidragets størrelse

Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionsordningen.

Helbreds krav

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

Pensionsselskab

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

Indfasning

§ 11 - Sygdom

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

Løn under sygdom

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

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

14) Herunder de med fast tilknytning.

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

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

Barns 1. sygedag

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

Børns sygdom/hospitalsindlæggelse

Til fastansatte medarbejdere og fastansatte under uddannelse indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

- Der ydes samme sats som ved betaling ved barns 1. sygedag.
- Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

For løsarbejdere¹⁶ ydes ikke løn under sygdom, men der ydes betaling i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelovgivning.

§ 12 - Barsel

Løn under graviditets- og barselsorlov

Stk. 1. Til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler arbejdsgiveren løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Adoption

Til adoptanter betales i 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelsen.

Fædreorlov

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

Forældreorlov

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov ydes betaling under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 130 kr. pr. time.

16) Herunder de med fast tilknytning.

Pr. 1. marts 2011 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 130 kr. pr. time. Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Stk. 2. Lønnen svarer, medmindre andet er særskilt nævnt, til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. For provisionslønnen serveringspersonale betales gennemsnittet af de seneste 26 ugers indtægt. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

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

Pension under barsel

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 13 - Ferie

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

§ 14 - Faggrænsefleksibilitet

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

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

§ 15 - Beklædning og garderobeskab

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

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

§ 16 - Tillidsrepræsentantbestemmelser

Der henvises til hovedoverenskomstens § 24, dog således at i dennes stk. 2 ændres formuleringen ”bør være heltidsbeskæftiget” til ”skal være fastansat”, og i stk. 5 udgår formuleringen ”fuldtidsansatte”.

§ 17 - Kompetenceudvikling

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

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

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Se endvidere protokollat om Kompetenceudvikling.

§ 18 - Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Med det formål at yde økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, der fremmer og udvikler den faglige og organisatoriske standard i hotel- og restauranterhvervet i Danmark, er der mellem overenskomstens parter etableret Hotel- og Restauranterhvervets Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Arbejdsgiveren betaler til Uddannelses- og Samarbejdsfonden baseret på præsterede arbejdstimer for de personalegrupper, der kan organiseres under 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

HORESTA Arbejdsgivers medlemmer betaler 15 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 30. juni og den 31. december.

Virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, betaler 28,5 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 1. april og 1. oktober. Herudover betaler disse virksomheder et administrationsgebyr pr. halvår på kr. 250,00 til dækning af uddannelsesfondens administrationsomkostninger.

I medfør af mæglingforslaget af 26. marts 2004 ydes der tillige bidrag til DA/LO-uddannelsesfonden, dog således at bidraget til HORESTA Arbejdsgiver/3F Privat Service, Hotel og Restaurations uddannelsesfond modregnes i bidraget til DA/LO-uddannelsesfond.

Bidraget til DA/LO-uddannelsesfond udgør, jf. mæglingforslaget af 6. april 2007 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra den 1. januar 2011 udgør dette beløb 36 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. mæglingforslaget af 26. marts 2010.

Fonden ledes og administreres af en bestyrelse, bestående af 3 repræsentanter fra hver af overenskomstens parter, i overensstemmelse med oprettet fundats af 27. september 1982 og senest ændret 8. april 1997.

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

Særligt vedrørende tillidsrepræsentanter

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

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

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

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

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

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

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

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

§ 19 - Mæglingsregler

Der henvises til hovedoverenskomstens § 54.

§ 20 - Særoverenskomster og lokalaftaler

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

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

3F Privat Service, Hotel og Restauration orienterer HORESTA Arbejdsgiver om ovenstående indgåede overenskomster.

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

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

§ 21 - Ikrafttrædelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010, jf. dog nedenfor og jf. protokol A. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog første gang pr. 1. marts 2012.

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

Hotel-, Restaurant- og Turisterhverves Arbejdsgiverforening
Jens Zimmer Christensen

3F Privat Service, Hotel og Restauration
John Frederiksen

Protokollat A

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

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

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

Protokollat B - Provisionsløn

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

Såfremt dette aftales, udgør garantilønnen:

pr. 1. marts 2010: kr. 132,00 pr. time

pr. 1. marts 2011: kr. 134,25 pr. time

og følgende er gældende ved sygdom:

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

Generelt

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige medarbejdere (herunder reserver) 1% af den ferieberettigede løn. Beløbet indbetales til Feriefonden, jf. hovedoverenskomstens § 55, stk. 8. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Protokollat C - Frivilligt arbejde

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

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

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

Dette protokollat kan selvstændigt opsiges til bortfald til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012, selvom parterne er forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser og øvrige protokollater i henhold til ikrafttrædelsesbestemelsen og Hovedaftalens § 7, stk. 2.

Protokollat D - Indfasning af pension

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

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

Protokollat E - Kompetenceudviklingsfond

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

1. Formål

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

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

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

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

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

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

2. Frihed til uddannelse

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

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

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

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 400 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten.
- c) Medarbejdere under HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

- a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision og
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

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

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

Midlerne kan anvendes til:

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

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b).
- b) Er forudsætningen i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.
- c) Lokale rammer og planer: Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d).
- d) Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.
- e) Tildeling: Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
- f) Administration: Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9, herunder ved eventuel faglig voldgift.
- a) HORESTA Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

6. Andre overenskomstområder

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

7. Grundbetingelser for ordningen

- a) Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen af ovennævnte drøftelser.
- b) Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

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

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

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

HORESTA Arbejdsgiver og 3F har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BuisinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse, er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

Protokollat G - Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

Protokollat H - Fratrædelsesgodtgørelse

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Protokollat I - Implementering af Ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

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

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

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

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

medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

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

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

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomheden. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7. En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

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

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

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

Protokollat J - Natarbejde og helbreds kontrol

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

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden.

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor. **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer. **Hvem forestår helbreds kontrollen**

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne. **Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder**

Protokollat K - Underleverandører

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

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

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



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

3F Privat Service, Hotel og Restauration

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



En del af

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

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