



# VIKARBUREAU- OVERENSKOMST

Overenskomst 2020 - 2023

Vikarbureauer, der er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og har samme dækningsområde som hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration



---

OVERENSKOMST  
2020 – 2023

2020  
2023

---

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for vikarbureauer

*Udgivet september 2022*

## Indholdsfortegnelse

§ 1. Dækningsområde .....	6
§ 2. Arbejdsgiveransvar .....	6
§ 3. Løn og arbejdstidsregler .....	6
§ 4. Løn .....	7
§ 5. Tjenere .....	7
§ 6. Arbejdstid .....	8
§ 7. Caféoverenskomst .....	8
§ 8. Særlig kantineoverenskomst .....	8
§ 9. Anciennitet .....	8
§ 10. Pension, sundhedsordning og seniorordning .....	8
§ 11. Særligt løntillæg .....	11
§ 12. Feriefridage med fuld løn .....	11
§ 13. Børneomsorgsdage .....	12
§ 14. Helligdage .....	13
§ 15. Løn under sygdom - fastansatte og reserver .....	13
§ 16. Barns sygdom og lægebesøg .....	14
§ 17. Barsels-, fædre- og forældreorlov .....	15
§ 18. Opsigelsesvarsler .....	17
§ 19. Beregning af timetal og løn .....	17
§ 20. Information .....	17
§ 21. Tillidsrepræsentantregler .....	18
§ 22. Arbejdsmiljørepræsentantregler .....	18
§ 23. Organisationsmæssige bestemmelser .....	18
§ 24. Varighed .....	20
<b>Bilag 1 - Løn .....</b>	<b>21</b>
<b>Lønbilag for gastronomer .....</b>	<b>26</b>
<b>Lønbilag for receptionister, herunder natportierer .....</b>	<b>27</b>
<b>Lønbilag for medhjælpere, herunder unge under 18 år .....</b>	<b>28</b>
<b>Lønbilag for fastlønnede tjenere .....</b>	<b>29</b>
<b>Bilag 2 - Arbejdstid .....</b>	<b>30</b>
<b>Bilag 3 - Caféer .....</b>	<b>33</b>

## **§ 1. Dækningsområde**

Overenskomsten omfatter vikarbureauer, der er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og har samme dækningsområde som hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Dækningsområdet fremgår af hovedoverenskomstens Del 2 protokollat 1.

Overenskomsten er gældende for lønmodtagere, som har indgået en arbejdsaftale med et vikarbureau med det formål midlertidigt at udsendes til brugervirksomheder inden for hotel-, restaurant- og turisterhvervet for at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

Overenskomsten omfatter ikke arbejde på brugervirksomheder, der er omfattet af Serviceoverenskomsten mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## **§ 2. Arbejdsgiveransvar**

Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og har ansvar for aflønning, feriepenge, pension mm.

Vikarbureauet har ansvar for udstedelse af ansættelseskontrakter i henhold til gældende lovgivning.

Ved evt. tvister rejses sagen mod vikarbureauet og ikke mod brugervirksomheden, med undtagelse af de områder, hvor lovgivningen fastslår, at det er brugervirksomheden, der har ansvaret.

## **§ 3. Løn og arbejdstidsregler**

### **Stk. 1.**

Vikarens ansættelsesforhold reguleres efter nærværende overenskomst.

### **Stk. 2.**

Parterne er enige om, at forudsætningen for at kunne se væk fra vikarlovens § 3, stk. 1 og stk. 2 dermed er opfyldt.

**Stk. 3. Enten regler for fastansatte eller for reserver**

Vikaren udsendes enten efter reglerne for fastansatte eller efter reglerne for reserver. Forskellen fremgår af nærværende overenskomst.

Reserver er blandt andet ikke omfattet af regler for feriefridage, tillæg for arbejde aften, nat og lørdag, anciennitetstillæg, helligdagsbetaling (bortset fra § 14, stk. 3), vagtplaner, overtidsbetaling, betaling under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov og opsigelsesregler.

Særlige regler vedr. brug af reserver:

**Gastronomreserver:**

Vikararbejde til og med 21 dage betales som reserverarbejde.

**Medhjælper- og receptionistreserver:**

Anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

**§ 4. Løn**

Udsendte vikarer aflønnes ud over det i nærværende aftale nævnte i henhold til bestemmelserne i bilag 1.

Der skal til vikaren udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder pensionsbidrag og optjent feriegodtgørelse.

Udsendte vikarer er i udsendelsesperioder på vilkår som fastansatte månedslønnede.

Udsendte vikarer er i udsendelsesperioder på vilkår som reserver timelønnede.

Lønnen udbetales en gang om måneden, og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

**§ 5. Tjenere**

Er tjenerne i en brugervirksomhed, der er omfattet af Hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, aflønnet i henhold til overenskomstens provisionslønsregler, følges

brugervirksomhedens regler vedr. aflønning for vikarer, der udsendes til tjenerarbejde.

## **§ 6. Arbejdstid**

Udsendte vikarer omfattes af arbejdstidsregler i henhold til bilag 2.

## **§ 7. Caféoverenskomst**

Er brugervirksomheden omfattet af caféoverenskomsten indgået mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, vil nærværende overenskomst være gældende for vikarbureauet med de fravigende løn- og arbejdstidsregler fra caféoverenskomsten, der er nævnt i bilag 3.

## **§ 8. Særlig kantineoverenskomst**

Er brugervirksomheden omfattet af en selvstændig kantineoverenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration, vil nærværende overenskomst som udgangspunkt være gældende for vikarbureauet, men vikaren følger de løn- og arbejdstidsregler, der ville være gældende, hvis det var brugervirksomheden, der var ansættende arbejdsgiver.

## **§ 9. Anciennitet**

Ved løn- og arbejdstidsregler, der er baseret på virksomhedsanciennitet, er det ansættelsestiden hos vikarbureauet, der lægges til grund for beregningen.

Såfremt der er mere end 8 måneder mellem 2 perioder, hvor vikaren udsendes af vikarbureauet, optjenes ikke anciennitet.

## **§ 10. Pension, sundhedsordning og seniorordning**

### **Stk. 1. Pension**

Der ydes fra vikarbureauet arbejdsmarkedspension til både fastansatte og reserver, der har opnået 6 måneders anciennitet i branchen eller i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, herunder en arbejdsmarkedspension i et EU/EØS-land. Reserver er ikke omfattet af kravet om de 6

måneder i branchen, men optjener ret til pensionsbidrag efter 58 vagter i vikarbureauet.

Det er en betingelse for ydelse af arbejdsmarkedspension, at vikaren er fyldt 20 år.

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 12 % af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 2/3 og vikarens 1/3.

Vikarer, der har nået den til enhver tid gældende pensionsalder eller modtager efterløn, kan i stedet vælge at få udbetalt arbejdsgiverbidraget sammen med lønnen.

### **Stk. 2. Sundhedsordning**

Alle vikarer omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

Bidrag til sundhedsordningen betales af vikarbureauet og udgør maksimalt 0,15 % af lønnen. Beløbet opkræves af PensionDanmark sammen med pensionsbidraget.

### **Stk. 3. Seniorordning**

Vikaren og vikarbureauet kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for vikaren.

Hvis der aftales en seniorordning, kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer til finansiering af medarbejderens seniorfridage:

- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.
- Det særlige løntillæg i overenskomstens § 11 kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige løn-udbetaling.



- Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25 %, 1 feriefridag svarer til 0,45% af den oppebårne årsløn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.
- For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.

Hvis der indgås en seniorordning, skal medarbejderen, medmindre andet aftales, senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage 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 mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de 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 lønningensperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniordage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov

Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og virksomheden aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

## § 11. Særligt løntillæg<sup>1</sup>

Som et særligt løntillæg betales for såvel fastansatte som reserver hver måned pr. 1. marts 2020 4,85%, pr. 1. marts 2021 5,85 % og pr. 1. marts 2022 6,85 % af den ferieberettigede løn. Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

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

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 10 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.<sup>2</sup>

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

For optrappingsordning for nyoptagne medlemsvirksomheder henvises til protokollat 20 i hovedoverenskomstens del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## § 12. Feriefridage med fuld løn

Gældende for fastansatte vikarer:

Vikarer med 3 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til 1 feriefri-dag.

Vikarer med 6 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til 4 feriefri-dage.

Vikarer med 9 måneders anciennitet i vikarbureauet har ret til i alt 5 feriefri-dage pr. år.

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

---

<sup>1</sup> Der henvises til protokollat 23 - Særligt løntillæg i hovedoverenskomstens del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

<sup>2</sup> Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

Holdes feriefriidagene ikke inden periodens udløb, betales vikaren en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefriidag, dog maksimalt kr. 140 pr. time.

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

Til øvrige fastansatte, der ikke opnår rettigheder i henhold til ovenstående, samt fastansatte med tidsbegrænsede kontrakter med under 5 måneders aftalt arbejde, ydes i stedet et tillæg på 2,25 % af lønnen.

Placering af optjente feriefriidage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel vikarens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov.

Ved endeligt ophør af tilknytningen til vikarbureauet, udbetales til fastansatte vikarer en kompensation svarende til 2,25 % af den oppebårne løn, optjent i perioden siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefriidage.

Vikaren har ret til, at feriefriidagene afvikles i opsigelsesperioden.

§ 12 er ikke gældende for vikarer, der aflønnes i henhold til reglerne for reserver.

### **§ 13. Børneomsorgsdage**

Fastansatte vikarer har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Vikarerne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn vikaren har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem vikarbureauet og vikaren under hensyntagen til vikarbureauets tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

§ 13 er ikke gældende for vikarer, der aflønnes i henhold til reglerne for reserver.

## § 14. Helligdage

### Stk. 1. Helligdage - fastansatte

Der betales til vikarer, aflønnet som fastansatte, som kompensation for arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00, et tillæg på 150 % af den oppebårne løn, dog udgør tillægget for medhjælpere og receptionister 100 %.

### Stk. 2. Udbetaling eller afspadsering

Det aftales hvorvidt tillægget udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale og under hensyntagen til såvel virksomhedens som vikarens forhold.

Tilgodehavende fridagstimer for gastronomer og tjenere, der ikke afspadseres, betales med en personlig timeløn plus 50 % pr. opsparat time.

Vikarer, der forlader virksomheden, kan afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelse.

### Stk. 3. Reserver - medhjælpere og receptionister

På helligdage betales et tillæg pr. time svarende til søndagstillægget (se bilag 1, § 3, stk. 1).

### Stk. 4. Lukket på helligdage - fastansatte

Vikarer, der aflønnes som fastansatte, bevarer deres aftalte løn for perioden, selvom der er lukket på helligdage, dvs. der må ikke ske løntræk af denne grund.

## § 15. Løn under sygdom - fastansatte og reserver

### Stk. 1. Løn under sygdom

Under sygdom betaler vikarbureauet løn til vikarerne i henhold til stk. 2. Det er dog en forudsætning, at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav overfor vikarbureauet er opfyldt.

For deltidsansatte vikarer ses dog bort fra kravet om sygedagpengelovens beskæftigelseskrav for så vidt angår minimumstimetallet.

Funktionærer betales fra ansættelsens start fuld personlig løn under hele sygefraværet.

### **Stk. 2. Løn under sygdom**

Under sygdom betales fuld løn de første 6 sygedage, herefter 90 %.

Vikarer med 4 måneders anciennitet modtager dog fuld løn under sygdom de første 4 uger af sygefraværet

Receptionister ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens bestemmelser.

”Fuld løn” udgøres af minimalløn, personligt tillæg, anciennitetstillæg samt tillæg for forskudt arbejdstid i henhold til vagtplan.

Reserver betales kun løn under sygdom for aftalte vagter i henhold til ovennævnte, men det forudsætter at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav er opfyldt.

## **§ 16. Barns sygdom og lægebesøg**

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet 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.

## § 17. Barsels-, fædre- og forældreorlov

### Stk. 1. Ret til orlov med løn

#### Graviditets- og barselorlov

Fastansatte kvindelige vikarer, der har 9 måneders anciennitet i vikarbureauet på det forventede fødselstidspunkt, har ret til graviditetsorlov med løn 4 uger før det forventede fødselstidspunkt, og ret til barselorlov med løn indtil 14 uger efter fødslen.

#### Fædreorlov

Faderen har under samme betingelser ret til 2 ugers fædreorlov med løn, der afholdes i forbindelse med fødslen og senest indtil 14 uger efter fødslen.

#### Adoption

Til adoptanter betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

#### Forældreorlov gældende til 30. juni 2020

Vikarbureauet yder løn under forældreorloven i indtil 13 uger. Hver af forældrene har heraf ret til 5 ugers betaling. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 13 ugers betalt orlov skal afholdes inden 52 uger efter fødslen.

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

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

#### Med virkning fra 1. juli 2020 gælder følgende:

Vikarbureauet yder løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Ændringen har virkning for vikarer med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til at holde 5 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 16 ugers betalt orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

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

### **Stk. 2. Løn under orloven**

Lønnen svarer til den løn, vikaren ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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 vikaren tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til vikaren.

### **Stk. 3. Barselsfond**

For medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver henvises i øvrigt til muligheden for lønrefusion fra DA's barselsfond. For andre henvises til statens barselsfond.

### **Stk. 4. Pension under barselorlov**

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til vikarer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

<b>Arbejdsgiverbidrag pr. mdr.</b>	<b>Arbejdstagerbidrag pr. mdr.</b>	<b>Samlet bidrag pr. mdr.</b>
kr. 1.360,00	kr. 680,00	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## § 18. Opsigelsesvarsler

### Stk. 1. Reserver

Vikarer, der aflønnes som reserver, er ikke omfattet af reglerne om opsigelsesvarsel, og kan opsiges uden yderligere varsel.

### Stk. 2. Opsigelsesregler-fastansatte

Ved arbejde i en brugervirksomhed med en kontrakt på 2 måneders arbejde eller mere, skal opsigelse af et vikararbejde før udløb af evt. slutdato ske med 14 dages varsel for begge parter vedkommende, når vikaren har arbejdet i brugervirksomheden i mere end 2 måneder. Ved mindre end 2 måneders arbejde, gælder intet opsigelsesvarsel.

I opsigelsesperioden fortsætter arbejdet i brugervirksomheden ikke, medmindre brugervirksomheden og vikarbureauet aftaler dette.

I opsigelsesperioden er der kun pligt til at betale løn, hvis vikaren i denne periode er parat til at tage andet vikararbejde inden for samme fagområde på tilsvarende vilkår.

## § 19. Beregning af timetal og løn

Ved beregning af timetal og tilhørende løn i situationer, hvor grundlaget ikke kendes, lægges gennemsnittet af de forudgående 13 ugers timetal og løn til grund, dog altid minimum løn for den udsendte, aftalte periode.

## § 20. Information

Ved optagelse at et vikarbureau i HORESTA Arbejdsgiver, aftales i hvert tilfælde med 3F Privat Service, Hotel og Restauration hvilken adgang, der er



for 3F Privat Service, Hotel og Restauration til at modtage information om hvilke brugervirksomheder, der udsendes vikarer til.

## **§ 21. Tillidsrepræsentantregler**

Der henvises til tillidsrepræsentantreglerne i § 12 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Der indgås aftale med det enkelte vikarbureau om valggrundlaget for tillidsrepræsentanter afhængig af bureauets opbygning.

## **§ 22. Arbejds miljørepræsentantregler**

Der henvises til protokollat 10 i del 2 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## **§ 23. Organisationsmæssige bestemmelser**

### **Stk. 1. Ferie**

Der henvises til ferieloven.

#### Feriegarantiordning

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver er enige om, at medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver skal anvende en feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet.

Den mellem DA og LO indgåede Standardaftale om håndtering af feriepenge af den 28. maj 2018 er gældende for virksomheder, der er medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter at virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Virksomheder, der ikke medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, skal indbetale feriemidler til 3F's Feriekasse.

**Stk. 2. Kompetenceudviklingsfond**

Der henvises til § 13, stk. 2 B i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Beløbet til betaling opkræves af PensionDanmark.

**Stk. 3. Uddannelses- og Samarbejdsfond**

Der henvises til § 13, stk. 2 A i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Beløbet til betaling opkræves af PensionDanmark og DA/LO-Uddannelsesfonden.

**Stk. 4. Underleverandører**

Ved anvendelse af underleverandører er der enighed om, at brug af underleverandører ikke har til hensigt at omgå overenskomsten.

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

**Stk. 5. Mæglingsregler**

Der henvises til de mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration aftalte regler i protokollat 21 i hovedoverenskomstens Del 2.

**Stk. 6. Hovedaftale mm.**

Der henvises til de til enhver tid gældende aftaler mellem LO og DA, herunder hovedaftalen.

**Stk. 7. Fremtidige ændringer**

Vikarbureauer, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, blandt andet ved overenskomstfornyelserne.

## § 24. Varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2020 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en første marts, første gang 1. marts 2023.

Ved fornyelserne følges, medmindre andet aftales mellem parterne, de ændringer, der aftales i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (Hoteloverenskomsten med fast løn til tjenerne).

HORESTA Arbejdsgiver  
Sign. Jan Vinther Laursen

3F Privat Service, Hotel og Restauration  
Sign. John Frederiksen

BILAG 1 Løn

BILAG 2 Arbejdstidsregler

BILAG 3 Udsendelse til brugervirksomhed omfattet af caféoverenskomsten

## Bilag 1 - Løn

### § 1. En samlet månedsløn

Alle udsendte vikarer er i udsendelsesperioden månedslønnede, med undtagelse af reserver, der er timelønnede.

Fuldtidsansatte aflønnes med en månedsløn (evt. forholdsmæssigt), hvor timelønningen findes ved at dividere med 160,33.

Deltidsansatte vikarers månedsløn udregnes som følger: (antal timer pr. uge x timeløn x 4,333).

I det af vikarbureauet anvendte ansættelsesbevis (tilknytningsaftale og ordrebekræftelser) udfyldes for fastansatte minimum:

- Minimalløn
- Fagtillæg (gælder gastronomer og receptionister)
- Anciennitetstillæg
- Korttidstillæg (gælder kun gastronomer)
- Personligt tillæg
- Personlig løn i alt

Faglærte gastronomer og faglærte receptionister oppebærer efter udstået læretid 10 % i fagtillæg.

#### *Korttidsansatte gastronomer*

For korttidsansættelser af mere end 21 dages varighed men til og med 5 måneder, betales gastronomer et tillæg på 20 % af minimallønningen.

### § 2. Løfteparagraf - minimallønnede

#### Stk. 1. Lønforhandling

Minimallønningen er et udgangspunkt for personlige lønforhandlinger, der skal foregå ved ansættelsen og løbende i ansættelsesforholdet, når en af parterne anmoder herom, dog mindst en gang om året.

Det forudsættes, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønssatser.

Ved lønforhandlingen skal der lægges vægt på ansvar, erfaring, anciennitet, uddannelse, arbejdsindsats samt arbejdets karakter. Ved uenighed kan spørgsmålet behandles fagretligt.

Hvis vikarerne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forhandle på deres vegne.

## **Stk. 2. Ligeløn**

Lønæssig forskelsbehandling på baggrund af køn må ikke finde sted  
Der henvises til protokollat 8 i hovedoverenskomstens Del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

## **§ 3. Aften-, nat- og weekendtillæg**

### **Stk. 1. Aften-, nat- og weekendtillæg - fastansatte**

For arbejde på forskudt arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

<b>Pr. 1. marts 2020</b>	<b>Voksne</b>	<b>Under 18 år</b>
Hverdage kl. 18.00 - 24.00		
og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 19,26	kr. 13,84
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 26,31	kr. 21,86
Nattillæg til medhjælpere og receptionister kl. 24.00 - 06.00	kr. 26,31	-
<b>Pr. 1. marts 2021</b>	<b>Voksne</b>	<b>Under 18 år</b>
Hverdage kl. 18.00 - 24.00		
og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 19,57	kr. 14,06
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 26,73	kr. 22,21
Nattillæg til medhjælpere og receptionister kl. 24.00 - 06.00	kr. 26,73	-

<b>Pr. 1. marts 2022</b>	<b>Voksne</b>	<b>Under 18 år</b>
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 19,88	kr. 14,28
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 27,16	kr. 22,57
Nattillæg til medhjælpere og receptionister kl. 24.00 - 06.00	kr. 27,16	-

Nattillæg til gastronomer og tjenere kl. 24.00 - 06.00 udgør 40 % af minimumslønnen.

### **Stk. 2. Søndagstillæg - reserver**

Reserver ydes alene tillæg på søndage svarende til de fastansattes tillæg.

## **§ 4. Anciennitetstillæg - fastansatte**

Der ydes et månedligt anciennitetstillæg, når den fastansatte vikar har været ansat i vikarbureauet som følger:

<b>Antal år</b>		
3. og 4. ansættelsesår	kr.	365,30
5. og 6. ansættelsesår	kr.	415,50
7. og 8. ansættelsesår	kr.	547,86
9. og 10. ansættelsesår	kr.	719,00
11. til 14. ansættelsesår	kr.	833,11
15. til 20. ansættelsesår	kr.	938,07
21. ansættelsesår og frem	kr.	1.071,58

Tillægget kan modregnes i det personlige tillæg.

For gastronomer og tjenere beregnes tillægget ud fra faganciennitet i branchen.

Der ydes samme månedlige tillæg til fuldtids- og deltidsansatte.

## **§ 5. Overarbejdstillæg - fastansatte**

Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med et tillæg på 50 % af den oppebårne løn for de første 2 timer og 100 % for timer

herudover pr. dag. Overarbejde efter kl. 24.00 eller på fridage betales altid med et tillæg på 100 % af den oppebårne løn<sup>3</sup>.

## **§ 6. Mistet friweekend - fastansatte**

Arbejde i en friweekend, som dermed bortfalder, betales ud over det i § 5 nævnte med en kompensation på 1/22 af månedslønnen.

## **§ 7. Reserver**

### **Stk. 1. Løn og arbejdstid**

Der henvises til lønbilag nedenfor for hver faggruppe.

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag, dog minimum 4 timer, når det er tjenerreserver, der arbejder før kl. 16.00.

### **Stk. 2. Rejseudgifter**

#### **Gastronomer**

For reserver betales rejseudgifter i alle tilfælde.

Rejse- og ventetid om dagen godtgøres med halv timebetaling.

I tilfælde af, at der ingen ordinær rejseforbindelse findes, sørger vikarbureauet for vikarens befordring eller værelse for natten.

#### **Tjenere**

For reserver betales rejse- og ventepenge til og fra reservens private adresse efter nedennævnte bestemmelser:

Ved samlet transport ud over 15 km betales

- 1) Rejsegodtgørelse efter dokumentation for den samlede transportvej samt

---

<sup>3</sup> Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg, udbetales eller afspadsreses. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som vikarens forhold.

- 2) Kr. 50,00 pr. påbegyndt time for rejse- og ventetid, der falder ud over arbejdstiden, dog maksimalt 3 timer.

I tilfælde, hvor tog eller anden forbindelse ikke kan opnås, må forretningen på anden måde sørge for transport til hjemstedet eller værelse for natten.

## **§ 8. Kost**

### **Stk. 1. Betaling for kosten**

Vikarerne skal betale kr. 12,00 pr. arbejdsdag for kosten, bestående af et måltid med øl eller lyst øl, alkoholfri øl, te, kaffe, vand, mælk eller sodavand. Vikarerne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.

Der henvises i øvrigt til protokollat 18 i hovedoverenskomstens Del 2 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om kost og skattemæssig værdi.

### **Stk. 2. Tillæg uden modregning**

Vikarer, der skal betale for kosten, jf. stk. 1, betales et tillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 1,00. Tillægget kan ikke modregnes i den personlige løn/provisionslønnen.

### **Stk. 3. Fri kost**

Såfremt virksomheden ikke forlanger betaling for kosten, skal værdien heraf beskattes i henhold til gældende skattelovgivning.

### **Stk. 4. Ingen kost**

Såfremt arbejdsgiveren ikke kan tilbyde kost for maksimalt kr. 12,00, godtgøres vikaren den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af et måltid. Der beregnes feriepenge og sygeløn af kostens skattemæssige værdi, som ligeledes indgår ved beregning af fuld personlig løn under ferie og sygdom.



## Lønbilag for gastronomer

<b>Pr. 1. marts 2020</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Faglærte gastronomer	kr. 20.653,24	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.065,32</u>	
	<u>kr. 22.718,56</u>	141,70

<b>Pr. 1. marts 2021</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Faglærte gastronomer	kr. 21.054,07	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.105,41</u>	
	<u>kr. 23.159,48</u>	144,45

<b>Pr. 1. marts 2022</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Faglærte gastronomer	kr. 21.454,90	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.145,49</u>	
	<u>kr. 23.600,39</u>	147,20

<b>Pr. 1. marts 2020</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Ufaglærte gastronomer	kr. 20.725,37	129,27

<b>Pr. 1. marts 2021</b>		
Ufaglærte gastronomer	kr. 21.126,20	131,77

<b>Pr. 1. marts 2022</b>		
Ufaglærte gastronomer	kr. 21.527,03	134,27

\* Faglærte gastronomer oppebærer efter udstået læretid 10% i fagtillæg.

### RESERVER:

	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
De første 8 timer	kr. 180,35	kr. 183,85	kr. 187,35
9. og 10. time	kr. 206,11	kr. 210,11	kr. 214,11
Herefter	kr. 270,52	kr. 275,77	kr. 281,02

Der betales minimum for 5 timer samt rejseudgifter i henhold til § 7, stk. 2 i bilag 1.

## Lønbilag for receptionister, herunder natportierer

<b>Pr. 1. marts 2020</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Ufaglærte receptionister	kr. 20.653,24	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.065,32</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 22.718,56</u>	141,70
<b>Pr. 1. marts 2021</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Ufaglærte receptionister	kr. 21.054,07	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.105,41</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 23.159,48</u>	144,45
<b>Pr. 1. marts 2022</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Ufaglærte receptionister	kr. 21.454,90	
(Fagtillæg 10%)*	<u>kr. 2.145,49</u>	
Faglærte receptionister	<u>kr. 23.600,39</u>	147,20

\* Faglærte receptionister oppebærer efter udstået læretid 10% i fagtillæg.

### RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
<b>Faglærte</b>			
De første 8 timer	kr. 154,58	kr. 157,58	kr. 160,58
9. og 10. timer	kr. 206,11	kr. 210,11	kr. 214,11
Herefter	kr. 270,52	kr. 275,77	kr. 281,02
<b>Ufaglærte</b>			
De første 8 timer	kr. 141,70	kr. 144,45	kr. 147,20
9. og 10. timer	kr. 193,23	kr. 196,98	kr. 200,73
Herefter	kr. 257,64	kr. 262,64	kr. 267,64

## Lønbilag for medhjælpere, herunder unge under 18 år

<b>Pr. 1. marts 2020</b>	<b>Minimalløn pr. måned</b>	<b>Timeløn</b>
Medhjælpere	kr. 20.400,87	127,24
Unge under 18 år	kr. 12.298,90	76,71
<b>Pr. 1. marts 2021</b>		
Medhjælpere	kr. 20.801,70	129,74
Unge under 18 år	kr. 12.531,38	78,16
<b>Pr. 1. marts 2022</b>		
Medhjælpere	kr. 21.202,53	132,24
Unge under 18 år	kr. 12.755,84	79,56

### RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
<b>Voksne</b>			
De første 8 timer	kr. 139,96	kr. 142,71	kr. 145,46
9. og 10. timer	kr. 190,86	kr. 194,61	kr. 198,36
Herefter	kr. 254,48	kr. 259,48	kr. 264,48
<b>Under 18 år</b>			
De første 8 timer	kr. 84,38	kr. 85,98	kr. 87,52
9. og 10. timer	kr. 115,07	kr. 117,24	kr. 119,34
Herefter	kr. 153,42	kr. 156,32	kr. 159,12

## Lønbilag for fastlønnede tjenere

<b>Minimalløn</b>	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
Pr. måned	kr. 24.773,04	kr. 25.173,87	kr. 25.574,70
Pr. time	kr. 154,51	kr. 157,01	kr. 159,51

### Reserver - minimalløn

Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn. Der betales rejseudgifter i henhold til § 7 stk. 2 i bilag 1.

### Minimallønnen

<b>udgør</b>	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
Indtil 4 timer	kr. 687,00	kr. 697,00	kr. 707,00
Indtil 5 timer	kr. 858,75	kr. 871,25	kr. 883,75
Pr. påbegyndt time			
indtil 8 timer	kr. 171,75	kr. 174,25	kr. 176,75
9. og 10. time	kr. 257,63	kr. 261,38	kr. 265,13
Herefter	kr. 343,50	kr. 348,50	kr. 353,50

Er en reservetjener tilsagt, men ikke kommet i arbejde, betales reserven den fastsatte mindstefortjeneste, ligesom reserven er pligtig at betale det samme til vikarbureauet, såfremt denne uden gyldig grund udebliver fra tilsagt arbejde.

Tjenere der udsendes som vikar efter regler for fastansatte kan aldrig aflønnes lavere end tjenerreserver hvis sådanne er i arbejde samtidig. Afregningen opgøres i hvert enkelt tilfælde og kan ikke modregnes i den personlige løn.

Der henvises i øvrigt til hovedoverenskomst Del 2, protokollat A - Fælles kasse og beholdning.

## Bilag 2 - Arbejdstid

### **Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte**

Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte udgør 148 timer over en 4 ugers turnus.

Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

### **Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte**

Ved fast natarbejde efter kl. 24.00 ydes kompensation i form af nedsat arbejdstid med fuld månedsløn, idet arbejdstiden nedsættes med 8 timer på 4 uger.

### **Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte**

Den effektive arbejdstid for deltidsansatte udgør minimum 60 timer og maksimum 148 timer over en 4 ugers turnus. Dog kan der med den enkelte medarbejder aftales et mindre garanteret timetal og en anden turnusperiode inden for rammen: Minimum 40 timer over 4 uger og op til minimum 80 timer over 8 uger.

Deltidsansatte under 18 år kan ansættes inden for rammen: Minimum 30 timer på 4 uger og op til minimum 60 timer over 8 uger. For deltidsansatte under 18 år skal den daglige arbejdstid mindst udgøre 2 timer.

Såfremt vikaren ønsker det, skal der mindst ligge 1 vagt pr. uge. Den daglige arbejdstid skal mindst udgøre 4 timer pr. dag.

### **Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte**

Der kan i tidsrummet fredag fra kl. 22.00 - mandag kl. 02.00 ansættes medhjælpere og natportierer med et fast garanteret timetal efter aftale med den enkelte vikar, dog maksimalt 104 timer på en 4 ugers turnus. Pågældende kan undtagelsesvis påtage sig frivilligt merarbejde uden for ovennævnte tidsrum som følge af et pludseligt opstået behov herfor.

**Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidsansatte**

Det aftalte garanterede timetal påføres vagtplanen, og arbejde herudover betragtes enten som merarbejde, litra a) eller overarbejde, litra b):

- a) Frivilligt merarbejde, som efter aftale med en deltidsansat udføres ud over det garanterede timetal og op til 148 timer på en 4 ugers turnus, betales som merarbejde og udløser ikke overtidsbetaling.
- b) Beordret arbejde ud over det garanterede timetal samt alt arbejde ud over 148 timer på en 4 ugers turnus skal altid betales som overarbejde.

Gastronomer kan ikke deltage i merarbejde.

**Stk. 6. Vagtplan**

Arbejdstidens tilrettelæggelse tilkommer virksomheden. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt af medarbejderne.

Arbejde ud over vagtplanen beregnes som overarbejde, medmindre der er tale om vagtbytte eller deltidsansattes merarbejde.

Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer inkl. pauser og eventuelle afbrydelser.

Vagtplanen lægges i samråd med tillidsrepræsentanten eller vikarerne, under hensyn til vikarernes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov. Vagtplanen udleveres til vikarerne.

Vagtplanen skal angive arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt, og spisepauser skal være angivet enten på vagtplanen eller på anden måde.

Vagtplanen kan ændres med 14 dages varsel, dog 1 uge, hvis der er tvungne grunde hertil.

Ved fratrædelse i turnusperioden aflønnes vikaren i forhold til det præsterede timetal, dog aflønnes altid med minimum det i henhold til ansættelsesbeviset garanterede timetal for perioden.

### **Stk. 7. Spisepauser**

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times spisepause.

### **Stk. 8. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid**

Der garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng, samt mindst 5 friweekender over 3 måneder, dog minimum 1 pr. måned.

En friweekend er frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 + 11 timers hvile (59 timers frihed i alt).

Arbejde på garanterede fridage/friweekender aflønnes i henhold til Bilag 1, §§ 6 og 7.

### **Stk. 9. Hviletid**

Arbejdstiden skal tilrettelægges, så vikaren har en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer mellem 2 vagter.

## Bilag 3 - Caféer

Som omtalt i § 7 i vikarbureauoverenskomsten gælder der særlige vilkår, hvis brugervirksomheden er omfattet af caféoverenskomsten mellem HO-RESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Vikarbureauoverenskomsten er gældende i sin helhed inklusive bilag 1 og bilag 2, dog med undtagelse af betalingen for helligdage i § 14 samt l nbi-lagene i bilag 1. Det erstattes af nedennævnte lønbilag.

Er der i den pågældende café valgt provisionsl n, følges de i caféen gældende regler i forhold til aflønning.

Lønbilag	Minimalløn/garantiløn pr. måned	Timeløn
1. marts 2020	kr. 22.394,91	139,68
1. marts 2021	kr. 22.795,74	142,18
1. marts 2022	kr. 23.196,57	144,68

### Tillæg pr. time for arbejde på forskudt tid og nat - fastansatte og reserver

Tidsrum	Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 19,26	kr. 19,57	kr. 19,88
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 26,31	kr. 26,73	kr. 27,16
Nattillæg kl. 24.00 - 06.00	kr. 29,48	kr. 29,95	kr. 30,43

Forskudttidstillæg og nattillæg kan ikke modregnes i personlig l n/garantiløn samt provisionsl n.

### Helligdagsbetaling - fastansatte

Ved arbejde på helligdage samt efter kl. 15.00 den 24. december ydes et tillæg på 100 % til den personlige l n/garantilønnen. Tillægget kan ikke modregnes.



**Virksomhedsanciennitetstillæg - fastansatte**

Tillægget udbetales månedsvis med samme beløb til fuldtids- og deltidsansatte vikarer. Tillægget kan ikke modregnes i det personlige tillæg/provisionslønnen. Tillægget udgør pr. måned:

	<b>1. marts 2020</b>
3. og 4. ansættelsesår	kr. 313,97
5. og 6. ansættelsesår	kr. 439,48
7. og 8. ansættelsesår	kr. 576,39
9. og 10. ansættelsesår	kr. 804,59
11. ansættelsesår og derefter	kr. 871,26

**Aflønning af reserver**

Vikarer, der aflønnes som reserver, kan anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

<b>Reserver pr. time</b>	<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
De første 8 timer	kr. 153,65	kr. 156,40	kr. 159,15
9. og 10. time	kr. 209,52	kr. 213,27	kr. 217,02
11. time og derefter	kr. 279,36	kr. 284,36	kr. 289,36

For arbejde på helligdage, jf. § 3, stk. 9, betales pr. 1 marts 2020 et tillæg på kr. 26,31, pr. 1. marts 2021 kr. 26,73 og pr. 1. marts 2022 på kr. 27,16 pr. time.

Der betales tillæg for arbejde på forskudt tid efter samme regler som fastansatte (jf. ovenfor).

Der ydes ikke rejsegodtgørelse i henhold til § 7, stk. 2 i bilag 1.







Privat Service, Hotel og Restauration

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tel. +45 70 30 03 00  
3f@3f.dk  
www.3f.dk

Varenr. 3557  
HORESTA vikarbureauoverenskomst

VIKARBUREAUOVERENSKOMST

2020  
2023

HORESTA

Vodroffsvej 32  
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80  
horesta@horesta.dk  
www.horesta.dk