



LANDSOVERENSKOMST

CAFEOVERENSKOMST

2025 - 2028

for hotel-, restaurant- og turisterhvervet

LANDSOVERENSKOMST
2025 – 2028

2025
2028

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Forord

Branchens hovedoverenskomst omfatter også caféer.

En virksomhed, hvor konceptet kan karakteriseres som café, har mulighed for i stedet at vælge denne særoverenskomst for caféer.

Hvilke virksomheder, der kan karakteriseres som caféer, fremgår af § 1, stk. 1.

Har virksomheden et ønske om at overgå til caféoverenskomsten, skal proceduren, der er angivet i § 1, stk. 2 følges.

Ved en godkendt overgang til caféoverenskomsten, skal der tages stilling til, om det skal ske på grundlag af provisionsløn eller fast minimalløn, jf. proceduren i § 11.

Nærværende overenskomst gældende for caféer skal anvendes sammen med et særligt hæfte (Overenskomst del 2), der indeholder de relevante, generelle organisationsaftaler og protokollater, der ikke skal anvendes i hverdagen.

Overenskomsterne findes også på www.horesta.dk og www.3f.dk.

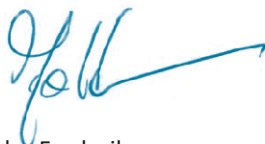
Du kan altid kontakte os, hvis du vil vide mere om de overenskomstmæssige muligheder.

Med venlig hilsen



Karina Lindewald
Juridisk direktør
HORESTA Arbejdsgiver

og



John Frederiksen
Forhandlingsleder
3F Privat Service, Hotel og
Restauration

Caféoverenskomst

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Fagligt gyldighedsområde	8
Stk. 1. Fagligt gyldighedsområde	8
Stk. 2. Procedure.....	8
Stk. 3. Fagligt arbejdsområde	9
§ 2. Ansættelsesvilkår.....	9
Stk. 1. Ansættelseskontrakt	9
Stk. 2. Ansættelsesformer.....	9
Stk. 3. Anciennitet.....	10
Stk. 4. Fortrinsret	10
§ 3. Løn og tillæg	10
Stk. 1. Provisionsløn eller minimalløn.....	10
Stk. 2. Minimalløn/garantiløn	10
Stk. 3. Lønforhandling.....	11
Stk. 4. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde	11
Stk. 5. Anciennitetstillæg	12
Stk. 6. Løn inkl. tillæg.....	12
Stk. 7. Overarbejdstillæg.....	13
Stk. 8. Mistet friweekend.....	13
Stk. 9. Helligdagstillæg.....	13
Stk. 10. Særligt løntillæg	14
Stk. 11. Ikke-betalende gæster	14
Stk. 12. Kost og drikkevarer	14
Stk. 13. Bad og garderobe.....	15
§ 4. Pension og sundhedsordning	15
Stk. 1. Pension.....	15
Stk. 2. Sundhedsordning	16
Stk. 3. Seniorordning.....	16
Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	16
§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan	17

Stk. 1. Arbejdstid – fuldtidsansatte.....	17
Stk. 2. Fast natarbejde – nedsat arbejdstid – fuldtidsansatte	17
Stk. 3. Arbejdstid – deltidsansatte	17
Stk. 4. Arbejdstid – weekendansatte	18
Stk. 5. Frivilligt merarbejde – deltidsansatte	18
Stk. 6. Konstant merarbejde – deltidsansatte	18
Stk. 7. Vagtplan	18
Stk. 8. Spisepauser	20
Stk. 9. Fridage og friweekend – Fuldtid og deltid	20
Stk. 10. Hviletid	20
Stk. 11. Feriefridage med fuld løn.....	20
Stk. 12. Frihed ved dødsfald og begravelse	22
Stk. 13. Ledsagelse af nærtstående	22
Stk. 14. Børneomsorgsdage	22
Stk. 15. Børnebørns-omsorgsdage.....	23
§ 6. Unge under 18 år	23
Stk. 1. Generelle regler	23
Stk. 2. Løn.....	23
Stk. 3. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde	23
Stk. 4. Arbejdstid.....	23
Stk. 5. Arbejdsopgaver	24
§ 7. Reserver.....	24
Stk. 1. Anvendelse.....	24
Stk. 2. Løn.....	24
Stk. 3. Garanteret timetal pr. vagt	25
Stk. 4. Lønudbetaling	25
§ 8. Sygdom	25
Stk. 1. Løn under sygdom.....	25
Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg.....	26
§ 9. Barsels-, fædre- og forældreorlov	27
§ 10. Opsigelse.....	31
Stk. 1. Opsigelsesvarsler	31
Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse	32
§ 11. Lokalaftaler	33
Stk. 1. Definition	33
Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten.....	33

Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne.....	33
Stk. 4. Opsigelse	33
§ 12. Tillidsrepræsentantbestemmelser	33
Stk. 1. Opgaver.....	34
Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant.....	34
Stk. 3. Beskyttelse	35
Stk. 4. Fornøden frihed	35
Stk. 5. Vederlag	36
Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten	36
§ 13. Øvrige aftaler	37
Stk. 1. Ferie	37
Stk. 2. Fondsbestemmelser.....	37
Stk. 3. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.....	38
§ 14. Overenskomstens varighed og opsigelse.....	39
LØNBILAG.....	40
Lønbilag for unge under 18 år	41

Caféoverenskomst

Nærværende overenskomst består af to dele. Del 1 indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår. Del 2 indeholder organisatoriske bestemmelser m.m.

§ 1. Fagligt gyldighedsområde

Stk. 1. Fagligt gyldighedsområde

Virksomheder, hvor konceptet kan karakteriseres som café, kan beskæftige cafémedarbejdere.

Ved bedømmelsen af konceptet lægges særligt vægt på varesortiment og indretning.

Drikkevarer: Øl, vand, vin, spiritus og varme drikke.

Indretning: Selvhentning af varer/delvis levering af varer. Betaling ved bestilling ved baren/betaling ved bordet.

Lokaleindretning med bar, som også fungerer som buffet.

Køkken: Såfremt virksomheden er indrettet med et særskilt beliggende produktionskøkken, skal medarbejderne i køkkenet ansættes i henhold til hovedoverenskomstens almindelige vilkår.

Stk. 2. Procedure

Såfremt en virksomhed ønsker at bringe nærværende overenskomst i anvendelse, skal virksomheden gennem HORESTA Arbejdsgiver give skriftligt meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

3F Privat Service, Hotel og Restauration kan - såfremt man ikke mener, at virksomheden er omfattet af definitionen - gøre skriftlig begrundet indsigelse til HORESTA Arbejdsgiver inden 30 dage.

Såfremt indsigelsen fremkommer, og enighed ikke kan opnås, skal forholdet fagretligt behandles. Såfremt indsigelse ikke fremkommer, bringes caféoverenskomsten i anvendelse.

3F Privat Service, Hotel og Restauration har, inden for de 2 første måneder fra meddelelsen fra HORESTA Arbejdsgiver er fremkommet, ret til et orienteringsmøde med medarbejderne om aftalens betydning, efter forudgående aftale med virksomheden.

Hvis driftsformen ændres, kan aftalen af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. I tilfælde af uenighed mellem parterne, afgøres sagen ved opmandskendelse.

Stk. 3. Fagligt arbejdsområde

Arbejdet omfatter alt i en café forefaldende restaurationsarbejde, dog med respekt for stk. 1 (arbejde i særskilt produktionskøkken).

§ 2. Ansættelsesvilkår

Stk. 1. Ansættelseskontrakt

Medarbejderen har krav på en ansættelseskontrakt i henhold til gældende lovgivning.¹

Der anvendes det af parterne godkendte ansættelsesbevis.

Stk. 2. Ansættelsesformer

Overenskomsten omfatter fastansatte medarbejdere og reserver.

Der er mulighed for fastansættelse for en tidsbegrænset periode, som angives på ansættelsesbeviset.

¹ Se protokollat 24 om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 og Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Overenskomstens regler er gældende for alle beskæftigede, medmindre andet er angivet i teksten.

Stk. 3. Anciennitet

Optjent anciennitet bevares ved genansættelse i virksomheden inden for 8 måneder.

Stk. 4. Fortrinsret

Faglærte eller medarbejdere med minimum 3 års relevant erfaring har fortrinsret til ledige stillinger inden for faggruppen. Virksomheden skal så vidt muligt informere 3F's lokalafdeling om ledige faste stillinger.

§ 3. Løn og tillæg

Stk. 1. Provisionsløn eller minimalløn

Der skal som udgangspunkt aflønnes med 13,1% af omsætningen inklusive moms. Der skal foretages daglig opgørelse i caféen.

Såfremt der er enighed mellem organisationerne, kan der i stedet aftales en fast minimalløn i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 2. Minimalløn/garantiløn

Alle fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) medarbejdere er månedslønnede. Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen opgøres den 20. i måneden og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

Minimallønnen/garantilønnen stiger pr. 1. maj 2025 med kr. 3,75, pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 og pr. 1. marts 2027 med kr. 3,50 pr. time.

Minimallønnen for unge under 18 år stiger pr. 1. maj 2025 med kr. 2,15, pr. 1. marts 2026 med kr. 2,05 og pr. 1. marts 2027 med kr. 2,00.

Lønsatserne fremgår af lønbilaget, side 40.

Stk. 3. Lønforhandling

Minimallønnen 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 medarbejderne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forhandle på deres vegne

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, skal dette aftales ved lokalaftale – se protokollat 3 om indgåelse af lokalaftaler i Overenskomst Del 2.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn, kan tillidsrepræsentanten (hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gælder retten ikke) anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 3 finder ikke anvendelse for provisionslønnen cafépersonale.

Stk. 4. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde

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

Tidsrum	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 22,25	kr. 23,03	kr. 23,84
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 30,40	kr. 31,46	kr. 32,56
Nattillæg kl. 24.00 - 06.00	kr. 34,06	kr. 35,25	kr. 36,48

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Tillæggene kan ikke modregnes i personlig løn/garantiløn samt provisionsløn.

Stk. 5. Anciennitetstillæg

Der ydes et månedligt anciennitetstillæg², når medarbejderen har været ansat i virksomheden som følger:

Antal år

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

Tillægget kan ikke modregnes i det i forvejen givne personlige tillæg/provisionslønnen.

Stk. 6. Løn inkl. tillæg

Der kan med medarbejderen aftales en samlet personlig løn, som angives på ansættelsesbeviset, jf. nedenfor.

Lønnen fastlægges efter følgende retningslinjer:

Minimallønnen

Anciennitetstillæg

Forskudttidstillæg

Nattillæg

Personligt tillæg

Personlig løn i alt

² Der udbetales samme månedlige tillæg til fuldtids- og deltidsansatte

Alternativt udbetales de variable tillæg i henhold til den faktiske arbejdstid i hver lønperiode.

Stk. 7. Overarbejdstillæg

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 løn³.

Provisionslønnede

For provisionslønnede cafémedarbejdere udgør overarbejdstillægget 50% af den personlige garantitideløn for de første 2 timer og derefter 100%.

Beregning af mistet fridag – provisionslønnede:

En mistet fridag betales med provision (13,1%) af omsætningen den pågældende dag. Betalingen for mistet fridag kan ikke modregnes i den månedlige provisionsløn.

En mistet fridag betales minimum som ved overarbejde for det antal timer, der arbejdes.

Såfremt minimumsbetalingen for den pågældende dag er højere end provisionslønnen udbetales differencen som kompensation for mistet fridag.

Der henvises til § 5, stk. 9 vedr. de generelle regler om garanterede fridage/friweekender for fuldtids- og deltidsansatte.

Stk. 8. Mistet friweekend

Arbejde i en friweekend, som dermed bortfalder, betales tillige med en kompensation på 1/22 af månedslønnen. Se note 2.

Stk. 9. Helligdagstillæg

For arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 100% af den oppebårne løn/garantilønnen. Se note 2.

³ Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens forhold.

Tillæggene kan ikke modregnes i provisionslønnen.

Medarbejdere, der forlader virksomheden, kan afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelsen.

Stk. 10. Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg betales for såvel fastansatte som reserver hver måned pr. 1. marts 2024 8,85 %, pr. 1. marts 2026 9,85 % og pr. 1. marts 2027 10,85 % af den ferieberettigede løn. Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 11 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.⁴

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

Stk. 11. Ikke-betalende gæster

I tilfælde af, at gæster ikke kan eller vil betale de af personalet for det pågældende selskab serverede varer, er cafémedarbejderen ikke ansvarlig.

Stk. 12. Kost og drikkevarer

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

Arbejdsgiveren kompenserer medarbejderen det dobbelte af eventuel difference mellem det ovennævnte kostbeløb af kr. 12,00 og det beløb, skattevæsenet måtte fastsætte, at medarbejderen skal betale for kosten.

⁴ 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.

Betalingen og tillægget reguleres efter forhandling ved ændring af den af ligningsmyndighederne fastsatte sats for skattemæssig værdi af et måltid.

Medarbejdere, der betaler for kosten ydes et tillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 1,00. Tillægget kan ikke modregnes i den personlige løn.

Fri kost

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

Ingen kost

Såfremt arbejdsgiveren ikke kan tilbyde kost for maksimalt kr. 12,00, godtgøres medarbejderen 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.

Stk. 13. Bad og garderobe

Arbejdsgiver skal sørge for, at der er mulighed for, at de ansatte har bad og garderobeskabe til rådighed, jf. arbejdsmiljølovens regler.

§ 4. Pension og sundhedsordning

Stk. 1. Pension

Der ydes 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 optjener ret til pensionsbidrag efter 58 vagter i virksomheden.

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

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 12% af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 10 % og medarbejderens 2 %.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 13% af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 11% og medarbejderens 2%.

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

Stk. 2. Sundhedsordning

Medarbejdere, omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

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

Stk. 3. Seniorordning

Det er muligt at aftale seniorordning 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Se nærmere herom i overenskomstens del 2, protokol-lat 18.

Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

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

§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan

Stk. 1. Arbejdstid – fuldtidsansatte

Den effektive arbejdstid for fuldtidsansatte udgør 148 timer over en 4 ugers turnus. Turnusperioden kan fraviges ved lokalaftale, se § 11.

Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

Stk. 2. Fast natarbejde – nedsat arbejdstid – fuldtidsansatte

Ved fast natarbejde efter kl. 24 ydes compensation i form af nedsat arbejdstid med fuld månedsløn, idet arbejdstiden nedsættes med 8 timer på 4 uger.

Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Protokollat 14 om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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.

Turnusperioden kan fraviges ved lokalaftale, se § 11.

Der kan ikke udelukkende eller i overvejende grad antages og beskæftiges deltidsansatte på det aftalte mindstetimetale.

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

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fuldtidsstillinger, bør dette så vidt muligt ske. Ved ledige fuldtidsstillinger/ledige timer tilbydes disse først de deltidsansatte.

Stk. 4. Arbejdstid – weekendansatte

Fastansatte cafémedarbejdere kan beskæftiges med fast arbejde i tidsrummet fredag kl. 15.00 til mandag kl. 07.00.

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.

Stk. 6. Konstant merarbejde – deltidsansatte

Såfremt der over en periode på 12 sammenhængende uger, forekommer merarbejde/overarbejde, kan følgende gøres gældende:

En deltidsansat med mere end 384 mertimer, kan anses som fuldtidsansat, såfremt vedkommende fremsætter en skriftlig anmodning til virksomheden, inden for en frist af 7 dage, efter periodens udløb.

Hvis mertimerne udgør mindre end 384 timer, kan medarbejderen skriftligt anmode om, at arbejdstimerne bringes i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid, inden for en frist af 7 dage efter periodens udløb.

Stk. 7. Vagtplan

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

Mulighed for at afslå overarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at medarbejderen kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

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 de ansatte, under hensyn til de ansattes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov. Vagtplanen udleveres til de ansatte.

Vagtplanen skal angive arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt, og spisepauser skal være angivet enten på vagtplanen eller på anden måde, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, jf. § 11.

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

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

Stk. 8. Spisepauser

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times spisepause, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, jf. § 11.

Stk. 9. 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. Andet kan aftales lokalt, jf. § 11.

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 § 3, stk. 7 og 8.

Stk. 10. Hviletid

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

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer max. 1 gang pr. uge ved lokalaf-tale, jf. § 11.

Stk. 11. Feriefridage med fuld løn

Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret 1 feriefridag.

Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefridage.

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

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

Feriefridagene betales med fuld løn. For provisionslønnede cafépersonale betales et beløb, svarende til den gennemsnitlige timeløn, beregnet på grundlag af de sidste 13 ugers indtægt, dog maksimalt 140,00 kr. pr. time, kr. 150,00 pr. time pr. 1. marts 2026.

Holdes feriefridagene ikke inden periodens udløb, betales den ansatte en kompensation, svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 140 pr. time, kr. 150,00 pr. time pr. 1. marts 2026.

For provisionslønnede cafépersonale beregnes fuld løn efter principperne ovenfor.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj – 30. april. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer. Del-tidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt har været beskæftiget de sidste 13 uger forud for feriefridagens 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 feriefridage sker efter aftale, under hensyntagen til såvel medarbejderens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov.

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere en kompensation svarende til 2,25% af den oppebårne løn, optjent i perioden siden 1. maj. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefridage.

Medarbejderen har ret til, at feriefridagene afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 12. Frihed ved dødsfald og begravelse

Under hensyntagen til virksomhedens drift gives medarbejderen mulighed for frihed uden løn i forbindelse med dødsfald og begravelse af nærtstående familiemedlemmer.

Stk. 13. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn.

Stk. 14. Børneomsorgsdage

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 15. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn.

§ 6. Unge under 18 år**Stk. 1. Generelle regler**

Unge under 18 år kan beskæftiges indenfor samtlige fagområder indenfor cafe og restauration.

Reserver

Beskæftigelse af reserver kan ske i overensstemmelse med § 7 og efter de i lønbilaget for reserver nævnte satser.

Stk. 2. Løn

Unge under 18 år aflønnes i henhold til Lønbilag for unge under 18 år.

Stk. 3. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde

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

Tidsrum	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 18.00 - 24.00			
og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 15,98	kr. 16,54	kr. 17,11
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 25,27	kr. 26,16	kr. 27,07

Stk. 4. Arbejdstid

Den effektive arbejdstid for unge under 18 år udgør:

- 13 – 15-åriges (skolepligtige) effektive arbejdstid udgør minimum 5 timer og maksimum 20 timer over en 4 ugers turnus.

- 15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige) effektive arbejdstid udgør minimum 20 timer og maksimum 80 timer over en 4 ugers turnus.

Ovennævnte maksimum begrænsninger ophæves i skole- /undervisningsfridage og skole- /undervisningsferier (maks. 10 uger pr. år) i henhold til gældende lovgivning.

- 15 – 17-åriges (ikke tilknyttet en ungdomsuddannelse) effektive arbejdstid udgør minimum 20 timer og maksimum 148 timer over en 4 ugers turnus.

Arbejdstiden kan tilrettelægges over en 8 ugers turnus.

Den daglige arbejdstid skal minimum udgøre 2 timer.

Stk. 5. Arbejdsopgaver

Unge under 18 år kan løse alle arbejdsopgaver uden at være ansat til en særlig arbejdsfunktion, dog under hensyntagen til de begrænsninger, der er fastlagt i den til enhver tid gældende lovgivning, herunder restaurationsloven og arbejdsmiljøloven.

Overenskomstparterne har udarbejdet en vejledning "Ungdomscirkulære", som udleveres sammen med ansættelsesbeviset i forbindelse med ansættelse af unge under 18 år. Den til enhver tid gældende vejledning kan rekvireres hos overenskomstparterne.

§ 7. Reserver

Stk. 1. Anvendelse

Reserver kan anvendes til enkeltstående og kortvarige arbejdsopgaver og til opfyldelse af arbejdsopgaver i særlige spidsbelastningssituationer.

Stk. 2. Løn

Lønnen udgør den til enhver tid gældende minimalløn/garantiløn pr time plus 10%.

Arbejde ud over 8 timer betales efter reglerne for overarbejde pr. dag jf. § 3, stk. 7.

Lønsatserne for reserver fremgår af lønбилaget, side 40.

Betaling for arbejde på forskudt tid følger § 3, stk. 4.

For arbejde på helligdage, jf. § 3, stk. 9, betales pr. 1 maj 2025 et tillæg på kr. 30,40, pr. 1. marts 2026 på kr. 31,46 og pr. 1. marts 2027 på kr. 32,56 pr. time.

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 3. Garanteret timetal pr. vagt

Alle reserver garanteres minimum 5 timer pr. vagt.

Stk. 4. Lønudbetaling

Løsarbejderes/reservers løn opgøres ved hvert enkelt arrangement, således at lønnen fremgår for hver enkelt dag på lønsedlen eller bilag hertil. Lønudbetalingen sker hver 14. dag eller hver den sidste i måneden. Fastansatte medarbejdere på provisionsløn - som har deltaget på arrangementer sammen med løsarbejdere/reserver - har på forespørgsel krav på en opgørelse over den i den forudgående måned udbetalte løsarbejderløn/reserve-løn, udspecificeret på timer og dage.

§ 8. Sygdom

Stk. 1. Løn under sygdom

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

Medarbejdere med 4 måneders anciennitet modtager dog fuld løn under sygdom de første 6 uger af sygefraværet.

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

Provisionslønnen cafépersonale betales fra første sygedag 90% af gennemsnittet af de sidste 13 ugers indtægt, dog maksimum 153,50 kr. pr. time og minimum 90% af garantifortjenesten.

Der betales dog altid minimum fuld garantifortjeneste de første 7 dage og efter 4 måneders anciennitet de første 6 uger.

Provisionslønnen under sygdom skal beregnes ud fra de faktiske arbejdstimer og den faktiske lønindtægt de sidste 13 uger forud for første sygedag.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører og det skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de 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.

Reserver betales kun løn under sygdom for aftalte vagter.

Det er en forudsætning for virksomhedens pligt til at udbetale løn under sygdom, at sygedagpengelovens beskæftigelseskrav over for arbejdsgiver er opfyldt, dog skal deltidsansatte ikke opfylde Sygedagpengelovens timekrav.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Såfremt barnet

fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden ydes frihed med fuld løn, dog max. kr. 133,50, kr. 150,00 pr. 1. marts 2026. ved medarbejderens hospitalsindlæggelse, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet, med et barn under 14 år i højst en uge pr. år.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

§ 9. Barsels-, fædre- og forældreorlov

A. Betingelser

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

Lønnen svarer til den løn, medarbejderen 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. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

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

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af medarbejderen med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i litra A.

G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen.

H. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra F, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

I. Barselsfond

For medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver henvises til muligheden for løn-refusion fra DA's barselsfond. For øvrige virksomheder henvises til den statslige barselsfond, www.barsel.dk.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1. Opsigelsesvarsler

Opsigelse skal ske skriftligt for at være gyldig og kan ikke ske under ferie fra nogen af parternes side. Opsigelsesvarslet udgør:

0-3 måneders ansættelse	14 kalenderdage
3-24 måneders ansættelse	senest den 15. i måneden til en måneds udgang
Efter 2 års ansættelse	1 måned til udgangen af en måned
Efter 5 års ansættelse	2 måneder til udgangen af en måned
Efter 8 års ansættelse	4 måneder til udgangen af en måned
Efter 10 års ansættelse	6 måneder til udgangen af en måned

Opsigelse fra medarbejderens side udgør maksimalt en måned til udgangen af en måned.

Der henvises til reglerne om frigørelsesattest i Overenskomst Del 2, protokol 2.

Virksomhedens tilsidesættelse af varslerne medfører pligt til at betale medarbejderen tilgodehavende løn i opsigelsesperioden.

Medarbejderens tilsidesættelse af varslet medfører pligt til erstatning til virksomheden, som maksimalt kan udgøre 1/3 af månedslønnen/garantilønnen. Erstatning fra medlemmer af 3F Privat Service, Hotel og Restaura-

tion kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, før kravet er stadfæstet fagretligt. Krav om erstatning rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

Frihed til vejledning og uddannelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

Herudover har medarbejdere med 6 måneders anciennitet ret til 1 uges selvvalgt uddannelse, jf. Overenskomst Del 2, protokollat 16. Under samme betingelser har medarbejderen derudover ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. pkt., uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse

Der opnås ret til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelser uden egen skyld, herunder ved nedskæringer og virksomhedens ophør. Godtgørelsen udgør:

Efter 3 års ansættelse kr. 2.500,00

Efter 6 års ansættelse kr. 5.000,00

Efter 8 års ansættelse kr. 7.500,00

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, er funktionær-ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, som i forbindelse med genansættelse indtræder i tidligere optjent anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse, når anciennitet er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

For deltidsansatte udbetales forholdsmæssigt.

§ 11. Lokalaftaler

Stk. 1. Definition

Ved lokalaftale forstås en skriftlig aftale, indgået på virksomheden.

Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og enten tillidsrepræsentanten eller 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale afdeling.

Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter inden for den enkelte faggruppe, kan lokalaftale indgås mellem ledelsen og et flertal af de organiserede medarbejdere.

Lokalaftalen skal fremsendes til 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale afdeling og HORESTA Arbejdsgiver. Er der ikke gjort skriftlig indsigelse inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt, medmindre lokalafdelingen inden samme frist har anmodet virksomheden om afholdelse af et møde med medarbejderne.

De lokale parter kan vælge at anmode organisationerne om bistand til de lokale drøftelser om fleksibilitet.

Stk. 4. Opsigelse

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftligt opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder, medmindre andet varsel fremgår af aftalen. Varslet kan dog aldrig udgøre mere end 6 måneder.

§ 12. Tillidsrepræsentantbestemmelser

(De samlede tillidsrepræsentantbestemmelser kan ses i sin helhed i overenskomstens del 2, protokollat 10.)

Stk. 1. Opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået strids-spørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejder-nes organisering.

Tillidsrepræsentanten har kun forhandlingskompetence i forhold til den/de faggrupper, der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internettet.

Se om indhentelse af oplysninger om brug af vikarer i overenskomstens del 2.

Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed med 5 medarbejdere og derover kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Såfremt de enkelte afdelinger (faggrupper) ønsker at vælge en tillidsrepræsentant, skal der være beskæftiget mindst 5 medarbejdere i denne afdeling.

I virksomheder med mindre end 5 medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom og denne aftale kan kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

En tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller vokselev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Valgbarhed

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvis sådanne ikke findes

i et antal af mindst 10, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Godkendelse

Den lokale 3F afdeling tilsendes valglisten/-erne og valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Indsigelse

Arbejdsgiveren har senest 14 dage efter valget er kommet til dennes kendskab, mulighed for at gøre indsigelse mod det foretagne valg til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Flere tillidsrepræsentanter

I virksomheder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant.

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

Stk. 3. Beskyttelse

Tillidsrepræsentants beskyttelse træder i kraft så snart valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab.

Stk. 4. Fornøden frihed

Tillidsrepræsentanter har ret til fornøden betalt frihed til varetagelse af hvervet på op til 5, 7 eller 10 timer pr. 4 uger afhængigt af valggrundlag. Arbejdsgiveren har ret til refusion fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Tillidsrepræsentanten bør i forståelse med ledelsen have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger, herunder deltagelse i fornødne kurser og organisering af kolleger.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med ny-ansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 5. Vederlag

Der udbetales vederlag til tillidsrepræsentanten som kompensation for vareretagelse af hvervet uden for normal arbejdstid. Vederlaget udgør årligt kr. 9.000 eller kr. 16.500, afhængigt af valggrundlagets antal ansatte. Beløbet betales af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten

Opsigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende opsiges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektiv overenskomst, inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få opsigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling.

Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

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

§ 13. Øvrige aftaler

Stk. 1. Ferie⁵

Der henvises til ferieloven. Tvister vedrørende ferieloven kan behandles fagretligt.

Stk. 2. Fondsbestemmelser

A) Uddannelses- og samarbejdsfond

Der er oprettet en uddannelses- og samarbejdsfond.

Formålet er at:

1. Styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.
2. Styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed ved at få valgt og udannet tillidsrepræsentanter, samt iværksætte tiltag, der fremmer samarbejdet.

Virksomhederne indbetaler pr. præsteret arbejdstime som følger:

Pr. 1. marts 2025 117 øre, hvoraf de 70 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.
Pr. 1. januar 2026 119 øre, hvoraf de 70 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.
Pr. 1. marts 2026 124 øre, hvoraf de 75 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.
Pr. 1. januar 2027 126 øre, hvoraf de 75 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.
Pr. 1. marts 2027 131 øre, hvoraf de 80 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Virksomheder, der ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og som ikke har ansat medarbejdere, eller som ikke har medarbejdere, der indbetales pensionsbidrag for, betaler herudover et halvårligt administrationsgebyr på kr. 250,00 til dækning af uddannelsesfondens administrationsomkostninger.

Beløbene opkræves af PensionDanmark, dog opkræves beløb, der ikke vedrører punkt 2, af DA/LO-uddannelsesfonden for HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

⁵ Se endvidere Ferieregulativet i Overenskomst Del 2, protokollat 4.

B) Kompetenceudviklingsfond

Der er mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration oprettet Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Virksomheden betaler et bidrag, svarende til kr. 400 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder, omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Bidraget opkræves af PensionDanmark.

Der betales ikke bidrag for reserver.

Se endvidere Overenskomst Del 2, protokollat 15 og 16.

Stk. 3. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration, modtager med virkning fra 1. april 2025 et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales med ¼ del pr. kvartal fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentantens hverv ophører, eller hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt.

Vederlaget udbetales fra Uddannelses- og samarbejdsfonden.

Der henvises til Protokollat 11, stk. 3, og Protokollat 15, i Overenskomst del 2.

§ 14. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2028.

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



Karina Lindewald
Juridisk direktør
HORESTA Arbejdsgiver



John Frederiksen
Forhandlingsleder
3F Privat Service, Hotel og Restauration

LØNBILAG

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Minimallønnen/garantilønnen reguleres pr. 1. maj 2025 med kr. 3,75, pr. 1. marts 2026 med kr. 3,50 og pr. 1. marts 2027 med kr. 3,50 pr. time.

	Minimalløn/garantiløn pr. måned	Timeløn
1. maj 2025	kr. 25.240,79	157,43
1. marts 2026	kr. 25.801,95	160,93
1. marts 2027	kr. 26.363,11	164,43

§ 7 - Aflønning af reserver

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

Reserver pr. time	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	kr. 173,17	kr. 177,02	kr. 180,87
9. og 10. time	kr. 236,15	kr. 241,40	kr. 246,65
11. time og derefter	kr. 314,86	kr. 321,86	kr. 328,86

For arbejde på helligdage, jf. § 3, stk. 9, betales pr. 1 maj 2025 et tillæg på kr. 30,40, pr. 1. marts 2026 kr. 31,46 og pr. 1. marts 2027 på kr. 32,56 pr. time

Der betales tillæg for arbejde på forskudt tid i henhold til § 3, stk. 4.

Lønbilag for unge under 18 år

Månedsløn udregnes som følgende: antal garanterede timer pr. uge x timeløn x 4,333.

13 – 15-åriges (skolepligtige)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 5 timer over 4 uger)	kr. 406,33	kr. 417,43	kr. 428,26
Timeløn	kr. 75,02	kr. 77,07	kr. 79,07

Alle løntrin træder i kraft den 1. i måneden efter skolepligten ophører.

15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 20 timer over 4 uger)	kr. 1.993,61	kr. 2.038,03	kr. 2.081,36
Timeløn	kr. 92,02	kr. 94,07	kr. 96,07



Privat Service,
Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Kampmannsgade 4
1604 København V

Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk

www.3f.dk

Varenr. 3552

2025
2028

HORESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

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

www.horesta.dk

