LANDSOVERENSKOMST

HOTELOVERENSKOMST

PROVISIONSLØN

2025 - 2028

for hoteller og øvrige overnatningsvirksomheder

LANDSOVERENSKOMST
2025 – 2028

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Udgivet maj 2025

Forord

Overenskomsten er opdelt i to dele: Del 1 er den som bruges i hverdagen, idet den indeholder de centrale løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne. Del 2 indeholder en række aftaler som baggrund for Del 1.

Del 1 findes i 3 udgaver tilpasset branchens forskellige behov:

- En Hoteloverenskomst, herunder både en udgave for virksomheder, der anvender provisionsløn og én for dem, som anvender fast løn til tjenere

- En Restaurantoverenskomst, herunder både en udgave for virksomheder, der anvender provisionsløn og én for dem, som anvender fast løn til tjenere

- En Konceptoverenskomst for virksomheder, hvor der udelukkende er ansat medhjælpere.

Herudover findes en særlig overenskomst for Caféer og en særlig overenskomst for Diskoteker & Spillesteder samt en selvstændig Elevoverenskomst for branchens elever under uddannelse.

Den enkelte virksomhed skal selvfølgelig kun bruge én af overenskomsterne. I tvivlstilfælde er det Hoteloverenskomsten med provisionsløn, som omfatter alle arbejdsfunktioner, som finder anvendelse.

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

Nærværende overenskomst er Hoteloverenskomstens Del 1 gældende for hotel- og overnatningsvirksomheder med provisionslønsystem. Den finder anvendelse sammen med Del 2, som er fælles for alle virksomheder.

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

Hoteloverenskomst

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Fagligt område 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. Minimalløn/garantiløn 10
Stk. 2. Lønforhandling 11
Stk. 3. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde 11
Stk. 4. Anciennitetstillæg 12
Stk. 5. Løn inkl. tillæg 13
Stk. 6. Overarbejdstillæg 13
Stk. 7. Mistet friweekend 15
Stk. 8. Helligdagstillæg 15
Stk. 9. Særligt løntillæg 16
Stk. 10. Kost og drikkevarer 17
Stk. 11. Bad og garderobe 17

§ 4. Pension og sundhedsordning 18

Stk. 1. Pension 18
Stk. 2. Sundhedsordning 18
Stk. 3. Seniorordning 19
Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark 19

§ 5. Arbejdstid, fridage og vagtplan 19

Stk. 1. Arbejdstid - fuldtidsansatte 19

Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte 19
Stk. 3. Arbejdstid - deltidsansatte 20
Stk. 4. Arbejdstid - weekendansatte 20
Stk. 5. Frivilligt merarbejde - deltidsansatte 21
Stk. 6. Konstant merarbejde - deltidsansatte 21
Stk. 7. Deltidsansatte tjenere 21
Stk. 8. Vagtplan 22
Stk. 9. Spisepauser 22
Stk. 10. Fridage og friweekend - Fuldtid og deltid 22
Stk. 11. Hviletid 23
Stk. 12. Feriefridage med fuld løn 23
Stk. 14. Frihed ved dødsfald og begravelse 24
Stk. 15. Børneomsorgsdage 24

§ 6. Reserver 25

Stk. 1. Løn 25
Stk. 2. Garanteret timetal pr. vagt 25
Stk. 3. Befordring hjem 25
Stk. 4. Korttidsansatte gastronomer 26

§ 7. Unge under 18 år 26

§ 8. Sygdom 27

Stk. 1. Løn under sygdom 27
Stk. 2. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg 28

§ 9. Barsels-, fædre- og forældreorlov 29

A. Betingelser 29
B. Graviditetsorlov 30
C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen 30
D. Fravær fra 11. uge efter fødslen 30
E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere) 31
F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer 31
G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn 32
H. Ekstra pensionsbidrag 33
I. Barselsfond 33

§ 10. Opsigelse 33

Stk. 1. Opsigelsesvarsler 33
Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse 35

§ 11. Lokalaftaler 35

Stk. 1. Definition 35
Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentanten. 35
Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne 35
Stk. 4. Opsigelse 36

§ 12. Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale 36

Stk. 1. Faggrænsefleksibilitet 36
Stk. 2. Ingen forringelse af timelønnen 36
Stk. 3. Servicemedarbejdere 37
Stk. 4. Elevers forhold 37

§ 13. Tillidsrepræsentantbestemmelser 37

Stk. 1. Opgaver 37
Stk. 2. Valg af tillidsrepræsentant 38
Stk. 3. Beskyttelse 39
Stk. 4. Fornøden frihed 39
Stk. 5. Vederlag 39
Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten 40

§ 14. Øvrige aftaler 40

Stk. 1. Ferie 40
Stk. 2. Fondsbestemmelser 40

§ 15. Overenskomstens varighed og opsigelse 42

Lønbilag for gastronomer 43
Lønbilag for receptionister, herunder natportierer 44
Lønbilag for medhjælpere 45
Lønbilag for unge under 18 år 46
Lønbilag for provisionslønnede tjenere 47
Lønbilag reservetjenere (provision) 49

OPKVALIFICERINGSAFTALE FOR TJENERE 54

§ 1. Overgang til opkvalificeringsaftalen 54
§ 2. Lønsatser 55
§ 3. Beregning af brancheerfaring for deltidsbeskæftigede og reserver 57
§ 4. Opsigelse 57

§ 1. Fagligt område

Overenskomsten omfatter medarbejdere som udfører arbejde inden for det faglige arbejdsområde, der dækkes af overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Overenskomsten omfatter følgende faggrupper:

a) Medhjælpere
b) Gastronomer
c) Tjenere (provisionslønnede)
d) Receptionister
e) Servicemedarbejdere - (§ 12, stk. 3)

Faggrupperne er beskrevet i Overenskomst Del 2, protokollat 1.

§ 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.

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

Receptionspersonale, herunder natportierer, er altid omfattet af Funktionærloven. Dette gælder dog ikke natportierer, der kun udleverer nøgler, foretager vækninger og ikke udskriver regninger eller foretager inkasseringer, uden i særlige tilfælde.

[1] Se Overenskomst Del2, protokollat 24 om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 og Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

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

Minimallønnen 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. For unge under 18 år stiger minimallønnen 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.

Tjenernes garantiløn stiger pr. 1. marts 2025 med kr. 5,00, pr. 1 marts 2026 med kr. 4,75 og pr. 1. marts 2027 med kr. 4,50 pr. time.

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

Lønsatserne for alle faggrupper fremgår af lønbilagene, side 43 - 49.

Alternative lønsystemer for tjenere
Virksomheden kan for tjenere varsle overgang til en opkvalificeringsaftale med differentieret garantiløn for faglærte/ufaglærte. Opkvalificeringsaftalen med de alternative lønsatser findes på side 54.
Herudover er der mulighed for at overgå til fast minimalløn for tjenere. Se Overenskomst Del 2, protokollat F.

Stk. 2. 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. Tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde
For arbejde på forskudt arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

	Pr. 1. maj 2025		**Pr. 1. marts 2026**		**Pr. 1. marts 2027**	
Tidsrum	**Voksne**	**U/18 år**	**Voksne**	**U/18 år**	**Voksne**	**U/18 år**
Hverdage kl. 18.00 - 24.00 og lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 22,25	kr. 15,98	kr. 23,03	kr. 16,54	kr. 23,84	kr. 17,12
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 30,40	kr. 25,27	kr. 31,46	kr. 26,15	kr. 32,56	kr. 27,07

Nattillæg til medhjælpere og receptionister kl. 24.00 - 06.00	kr. 30,40	-	kr. 31,46	-	kr. 32,56	-

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

Nattillæg til gastronomer og servicemedarbejdere kl. 24.00 - 06.00 udgør 40% af minimallønnen.

Tillæg for aften- og weekendarbejde - tjenere
For tjenere forhøjes garantitimelønnen på hverdage i tiden mellem kl. 18.00 og til vagtens ophør samt på lørdage fra kl. 14.00 til kl. 24.00 med ovennævnte satser. Tilsvarende gælder for arbejde på søndage, påbegyndt mellem kl. 00.00 og det følgende døgn kl. 02.00, og til arbejdets ophør.

Såfremt garantitimelønnen for arbejdet den pågældende dag plus betalingen for forskudt arbejdstid ikke opnås ved beregning af provisionsløn (13,1% af omsætningen) den pågældende dag, udbetales differencen (forskudttidstillægget) ved førstkommende lønudbetaling. Betalingen for forskudt arbejdstid kan ikke modregnes i den månedlige provisionsløn.

Stk. 4. Anciennitetstillæg
Der ydes et månedligt anciennitetstillæg[2], når medarbejderen har været ansat i virksomheden som følger:

Antal år		
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

[2] Der udbetales samme månedlige tillæg til fuldtids- og deltidsansatte.

Tillægget kan modregnes i det personlige tillæg.

For gastronomer og servicemedarbejdere beregnes tillægget ud fra fagan-ciennitet i branchen.

Tjenere ydes ikke anciennitetstillæg.

Stk. 5. Løn inkl. tillæg
Der kan med medarbejderen aftales en samlet personlig løn, som angives på ansættelsesbeviset, jf. nedenfor.

Lønnen fastlægges efter følgende retningslinjer:

Minimallønnen
Fagtillæg
Anciennitetstillæg
Forskudttidstillæg
Korttidstillæg (gastronomer, § 6, stk. 4)
Nattillæg
Personligt tillæg
Personlig løn i alt

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

Stk. 6. Overarbejdstillæg
Overarbejde, der beregnes pr. halve påbegyndte time, betales med et til-læg 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[3].

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

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 af afgørende helbredsmæssig betydning.

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

Tjenere
Tjeneres overtid beregnes som en forhøjelse af den månedlige garantiløn. Pr. 1. maj 2025 med kr. 198,66, pr. 1. marts 2026 med kr. 205,61 og pr. 1. marts 2027 kr. 212,81 pr. time.

Den forhøjede månedsgarantiløn kan modregnes i den månedlige provisionsløn.

Hvis der under overarbejdet samtidig skal betales tillæg for aften- eller weekendarbejde, skal disse ikke modregnes i den månedlige provisionsløn, men i provisionslønnen den pågældende dag.

Eventuel overarbejdsbetaling udbetales ved førstkommende lønudbetaling.

Mistet fridag
Betalingen opgøres selvstændigt for den pågældende dag og afregnes ved førstkommende lønudbetaling.
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.

Stk. 7. Mistet friweekend
Arbejde i en friweekend, som dermed bortfalder, betales tillige med en kompensation på 1/22 af månedslønnen. Se note 3.

Tjenere
For mistet friweekend betales - udover tillægget for mistet fridag - også 1/22 af den oppebårne månedsløn. Betalingen opgøres selvstændigt for den pågældende dag og kan ikke modregnes i den månedlige provision. Der afregnes ved førstkommende lønudbetaling.

Stk. 8. Helligdagstillæg
For arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 100% af den oppebårne løn, dog udgør tillægget for gastronomer og servicemedarbejdere 150%. Se note 3.

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

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

For virksomheder, der ligger i det tidligere Københavns Amt, henvises til den særlige københavnske søgnehelligdagsordning for gastronomer i protokollat 5 i Overenskomst Del 2.

Tjenere
Tjenere garanteres på helligdage en forhøjelse af garantitimelønnen pr. 1. maj 2025 med kr. 41,56, pr. 1. marts 2026 med kr. 43,01 og pr. 1. marts 2027 med kr. 44,52 pr. påbegyndt time for arbejdstid, der påbegyndes mellem kl. 06.00 og kl. 02.00 og til arbejdstids ophør, samt den 24. december efter kl. 15.00.

Såfremt garantitimelønnen for arbejdet den pågældende dag plus helligdagsbetalingen ikke opnås ved beregning af provisionsløn på den pågældende dag, udbetales differencen (helligdagstillægget) ved førstkommende lønudbetaling. Helligdagsbetalingen kan ikke modregnes i den månedlige provisionsløn.

Stk. 9. 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.

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 § 11 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.[4]

[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.

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

Stk. 10. 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.

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/provisionslønnen.

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. 11. 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%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 % med virkning fra 1. maj 2025.

Medarbejdere, 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
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, protokollat 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, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, jf. § 11.

Stk. 2. Fast natarbejde - nedsat arbejdstid - fuldtidsansatte
Ved fast natarbejde efter kl. 24 ydes kompensation 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 Overenskomst Del 2, Protokollat 14

om natarbejde og helbredskontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal fortages, 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**.**

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.

Turnusperioden kan fraviges ved lokalaftale, se § 11.

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

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
Der kan i tidsrummet fredag fra kl. 15.00 - mandag kl. 07.00 ansættes medhjælpere og natportierer med et fast garanteret timetal efter aftale med den enkelte medarbejder, 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.

Der kan jf. § 11 indgås en lokalaftale om, at tjenere kan ansættes på tilsvarende vilkår, idet tjenerne dog garanteres et timetal på minimum 32 timer

over en 4-ugers turnus. Weekendansatte tjenere indgår ikke i beregningen i § 5, stk. 7.

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. 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. Deltidsansatte tjenere
Der kan ansættes tjenere på deltid svarende til maksimalt 1/3 af de på virksomheden fuldtidsansatte tjenere. Dette gælder ikke virksomheder med mindre end 3 ansatte. Antallet af deltidstjenere kan fraviges ved lokalaftale, se § 11.

Stk. 8. 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 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, se § 11.

Vagtplanen kan ændres med 14 dages varsel, dog 1 uge, hvis der er tvingende 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. 9. Spisepauser
Den daglige arbejdstid tillægges ½ times spisepause, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden, se § 11.

Stk. 10. 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, se § 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. 6 og 7.

Stk. 11. 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 op til 2 gange pr. uge, se § 11. 2 på hinanden følgende nedsatte hvileperioder kan aldrig aftales.

Stk. 12. Feriefridage med fuld løn
Ansatte med 3 måneders anciennitet har ret til 1 feriefridag.
Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 4 feriefridage.
Ansatte med 9 måneders anciennitet har ret til i alt 5 feriefridage pr. år.

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

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

For provisionslønnet serveringspersonale betales et beløb, svarende til den gennemsnitlige timeløn, beregnet på grundlag af de sidste 13 ugers indtægt, dog maksimalt kr. 140,00 pr. time, kr. 150,00 pr. time pr. 1. marts 2026.

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

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. 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 helbredskonsultationer, 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.

Med mindre, 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. 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. 15. 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. 16. 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. Reserver

Stk. 1. Løn
Lønsatserne for reserver fremgår af lønbilagene, side 43 -49.

Reserver ydes ikke tillægsbetaling for arbejde på særlige tidspunkter, dog ydes søndagstillæg i henhold til § 3, stk. 3.
Receptionister og medhjælpere ydes søndagstillæg på helligdage. Dersom helligdagen falder på en søndag, ydes alene søndagstillægget.

Stk. 2. Garanteret timetal pr. vagt
Alle reserver garanteres minimum 5 timer pr. vagt, dog garanteres reservetjenere, der indkaldes inden kl. 16.00, minimum 4 timer pr. vagt.

Medhjælpere og receptionister kan ansættes til dækning af kortvarigt fravær samt spidsbelastninger, der ikke optræder systematisk.

Stk. 3. Befordring hjem
I tilfælde af, at der ingen ordinær rejseforbindelse findes, sørger arbejdsgiveren for reservetjeneres og gastronomreservers befordring hjem eller værelse for natten.

Stk. 4. Korttidsansatte gastronomer
For korttidsansættelser af mere end 21 dages varighed, men til og med 5 måneder, betales gastronomer et tillæg på 20% af minimallønnen.

§ 7. Unge under 18 år

Stk. 1. Generelle regler
Overenskomstens bestemmelser for medhjælpere er gældende i sin helhed.

Unge under 18 år kan derudover ansættes som ”Flex-Ung”, som ikke er begrænset til medhjælperes faggrænser, men kan beskæftiges indenfor samtlige fagområder indenfor hotel og restauration.

Den ansattes primære afdeling(-er) angives i ansættelsesbeviset.

Medhjælper reserver
Reserver under 18 år kan kun ansættes indenfor medhjælpergruppens faglige område.

Stk. 2. Løn
Unge under 18 år aflønnes i henhold til Lønbilag for unge under 18 år.

Stk. 3. Arbejdstid
”Flex-Ung” undtages for reglerne i § 5, stk. 3, om arbejdstid, og i stedet gælder:

- 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. 4. Arbejdsopgaver
Fastansatte ”Flex-Ung” 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 ”Flex-Ung”. Den til enhver tid gældende vejledning kan rekvireres hos overenskomstparterne.”

§ 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.

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.

Tjenere 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 4 uger. Provisionslønnen under sygdom skal beregnes ud fra de faktiske arbejdstimer og den faktiske lønindtægt de sidste 13 uger forud for første sygedag.

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.

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.

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. For tjenere betales gennemsnittet af de seneste 26 ugers indtægt.

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 lønrefusion fra DAs 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, protokollat 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. Erstatning fra medlemmer af 3F Privat Service, Hotel og Restauration kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, før kravet er stadfæstet fagretligt. Krav om erstatning rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

Receptionspersonale - Funktionærloven
Receptionspersonale er endvidere omfattet af Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Dette gælder dog ikke natportierer, der kun udleverer nøgler, foretager vækning og ikke udskriver regninger eller foretager inkasseringer uden i særlige tilfælde.

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 funktionæransat 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. Faggrænsefleksibilitet ved lokal aftale

Stk. 1. Faggrænsefleksibilitet
Det kan ved lokal skriftlig aftale på virksomheden aftales[5], at den eller de enkelte medarbejdere beskæftiges med arbejde uden for deres sædvanlige fagområde, forudsat at den enkelte eller de enkelte medarbejdere skriftligt godkender dette.

Lokalaftaler skal af tillidsrepræsentanten tilsendes 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdeling til orientering.

Stk. 2. Ingen forringelse af timelønnen
Medarbejdere, der arbejder uden for eget fagområde, må ikke i disse timer få forringet timelønnen, idet mindst den højeste timeløn i hvert tilfælde skal komme til udbetaling. Såfremt medarbejderen overtager en anden højere lønnet medarbejders arbejde, skal medarbejderen aflønnes med dennes timeløn.

[5] Se protokollat 3 om indgåelse af lokalaftaler i Overenskomst Del 2.

Stk. 3. Servicemedarbejdere
Der kan endvidere - i respekt for de ansatte - ansættes servicemedarbejdere, som kan arbejde inden for alle faggrupper. Servicemedarbejdere ansættes på fuld tid, og skal minimum aflønnes som fastlønstjenere. Lokalaftale om servicemedarbejdere skal godkendes af 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokale afdeling.

Stk. 4. Elevers forhold
Ved indgåelse af lokalaftale skal der tages behørigt hensyn til elevers uddannelsesmæssige forhold.

§ 13. 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 stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes 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 voksenelev), 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 kundskab, 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.

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte 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 varetagelse 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.

§ 14. Øvrige aftaler

Stk. 1. Ferie[6]
Der henvises til ferieloven. Tvister vedrørende ferieloven kan behandles fagretligt.
Receptionister har i henhold til ferieloven ferie med fuld løn.

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.

[6] Se endvidere Ferieregulativet i Overenskomst Del 2, protokollat 4.

2. Styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed ved at få valgt og uddannet 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 herud over 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.

B) Kompetenceudviklingsfond
Der er mellem 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.

§ 15. 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 overensstemmelser med reglerne i Hovedaftalen.

Karina Lindewald
Juridisk direktør
HORESTA Arbejdsgiver

John Frederiksen
Forhandlingsleder
3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lønbilag for gastronomer

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

Pr. 1. maj 2025	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Faglærte gastronomer	kr. 23.499,12	
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.349,91	
	kr. 25.849,03	kr. 161,22

Pr. 1. marts 2026	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Faglærte gastronomer	kr. 24.060,28	
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.406,03	
	kr. 26.466,31	kr. 165,07

Pr. 1. marts 2027	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Faglærte gastronomer	kr. 24.621,44	
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.462,14	
	kr. 27.083,58	kr. 168,92

Pr. 1. maj 2025	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Ufaglærte gastronomer	kr. 23.571,25	kr. 147,02
Pr. 1. marts 2026		
Ufaglærte gastronomer	kr. 24.132,41	kr. 150,52
Pr. 1. marts 2027		
Ufaglærte gastronomer	kr. 24.693,57	kr. 154,02

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

RESERVER:

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
De første 8 timer	kr. 205,20	kr. 210,10	kr. 215,00
9. og 10. time	kr. 234,51	kr. 240,11	kr. 245,71
Herefter	kr. 307,80	kr. 315,15	kr. 322,50

Der betales minimum for 5 timer.

Lønbilag for receptionister, herunder natportierer

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

Pr. 1. maj 2025	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Ufaglærte receptionister	kr. 23.499,12	kr. 146,57
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.349,91	
Faglærte receptionister	kr. 25.849,03	kr. 161,22

Pr. 1. marts 2026	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Ufaglærte receptionister	kr. 24.060,28	kr. 150,07
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.406,03	
Faglærte receptionister	kr. 26.466,31	kr. 165,07

Pr. 1. marts 2027	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Ufaglærte receptionister	kr. 24.621,44	kr. 153,57
(Fagtillæg 10%)*	kr. 2.462,14	
Faglærte receptionister	kr. 27.083,58	kr. 168,92

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

RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
Faglærte			
De første 8 timer	175,88 kr.	180,08 kr.	184,28 kr.
9. og 10. timer	234,51 kr.	240,11 kr.	245,71 kr.
Herefter	307,80 kr.	315,15 kr.	322,50 kr.
Ufaglærte			
De første 8 timer	161,23 kr.	165,08 kr.	168,93 kr.
9. og 10. timer	219,86 kr.	225,11 kr.	230,36 kr.
Herefter	293,14 kr.	300,14 kr.	307,14 kr.

Lønbilag for medhjælpere

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

Pr. 1. maj 2025	**Minimalløn pr. måned**	**Timeløn**
Medhjælpere	kr. 23.246,75	kr. 144,99
Pr. 1. marts 2026		
Medhjælpere	kr. 23.807,91	kr. 148,49
Pr. 1. marts 2027		
Medhjælpere	kr. 24.369,07	kr. 151,99

Vedrørende aflønning af faglærte hotel- og fritidsassistenter henvises til Overenskomst Del 2, protokollat 19.

RESERVER

Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
De første 8 timer	159,49 kr.	163,34 kr.	167,19 kr.
9. og 10. timer	217,49 kr.	222,74 kr.	227,99 kr.
Herefter	289,98 kr.	296,98 kr.	303,98 kr.

Lønbilag for unge under 18 år

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

Medhjælper under 18 år

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Minimalløn pr. måned (min. 30 timer over 4 uger)	kr. 2.824,36	kr. 2.890,98	kr. 2.955,97
Pr. time	kr. 86,91	kr. 88,96	kr. 90,96

Reserver – Medhjælper under 18 år
Reserver aflønnes minimum med 5 timer pr dag.

Under 18 år	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer	95,60 kr.	97,86 kr.	100,06 kr.
9. og 10. timer	130,37 kr.	133,44 kr.	136,44 kr.
Herefter	173,82 kr.	177,92 kr.	181,92 kr.

Flex-Ung - 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.

Flex-Ung - 15 – 17-åriges (ikke-skolepligtige)

Flex-Ung	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

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

Lønbilag for provisionslønnede tjenere

Garantiløn	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Pr. måned	kr. 27.052,53	kr. 27.814,10	kr. 28.535,59
Pr. time	kr. 168,73	kr. 173,48	kr. 177,98
Pr. dag	kr. 1.229,66	kr. 1.264,28	kr. 1.297,07

Tjeneres aflønning
Tjenere aflønnes med 13,1% af den præsterede omsætning inklusive moms, dog garanteres en minimumsfortjeneste (garantiløn). Opgørelse foretages hver måned, uanset ansættelsens varighed, samt ved ophør.

Der afregnes den sidste i en måned for perioden den 26. i foregående måned til den 25. i opgørelsesmåneden.

Tjenerne og virksomheden kan skriftligt aftale andre opgørelsesterminer. Det er muligt at få udbetalt et a conto-beløb den 15. i måneden.

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

Se endvidere Overenskomst Del 2, protokollat F om mulighed for overgang til fast minimalløn. Herudover findes en opkvalificeringsaftale med differentieret garantiløn for faglærte/ufaglærte tjenere, side 54.

Pension, herunder kursus- og konferencecentre
Ved pension garanteres der serveringspersonalet 13,1% af den præsterede omsætning. Serveringspersonalets omsætning skal udgøre mindst 2/5 af den samlede pensionspris.

Kurser og konferencer
Ved kurser og konferencer kan lokalleje fratrækkes inden provisionen beregnes. Virksomheden kan ikke fastsætte lokalelejen ensidigt til skade for serveringspersonalets indtjeningsgrundlag.

Servering for indehaver
Servering for indehaveren, ud over det rent daglige, betales med 13,1% af forretningsprisen.

Såfremt serveringspersonalet beordres til at servere for andet personale i forretningen (skuespillere, musikere, artister, etc.), ydes der 13,1% af den af forretningen ansatte pris (funktionærpris).

Medbragte varer
I tilfælde, hvor gæsten selv - helt eller delvist - leverer varer, der indgår i kuverten, uden at der beregnes pris herfor fra virksomhedens side, aflønnes serveringspersonalet efter virksomhedens almindelige kuvertpris for omhandlede varer.

Bartendere som buffist
Bartendere, som ikke arbejder i fælles omsætning med det øvrige serveringspersonale, og som fungerer både som bartender og buffist, betales 5% af den del af deres omsætning, som udleveres til det øvrige serveringspersonale.

Tjeneres betaling af elever
For tjenere, der betaler elever, forhøjes minimumsfortjenesten med tjenernes andel af elevens minimalløn (jf. elevoverenskomstens lønbilag).

Arbejdsgiveren opkræver halvdelen af lønnen hos tjeneren. Der kan på virksomheden indgås lokalaftale om en anden fordeling.

For så vidt angår voksenelever forhandler virksomheden med tjenerne om fordelingen af voksenelevens løn. Såfremt der ikke opnås enighed, betaler tjenerne i henhold til ovenstående, dog efter fradrag af den del af voksenelevens løn, som arbejdsgiveren modtager tilskud for, jf. de til enhver tid gældende regler.

Under fravær ved samlet skoletid betales lønnen for tjenereleven dog 100% af arbejdsgiveren.

Lønbilag reservetjenere (provision)

Aflønning af reservearbejde ved servering med inkassation
Timetal og satser
Reserver, som foretager servering med inkassation aflønnes pr. dag med 13,1% af den præsterede omsætning. Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl.16.00. Efter 8 timer betales højere løn.

Garantilønnen udgør	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 4 timer	kr. 729,40	kr. 748,40	kr. 766,40
Indtil 5 timer	kr. 911,75	kr. 935,50	kr. 958,00
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 182,35	kr. 187,10	kr. 191,60
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 273,53	kr. 280,65	kr.287,40

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.

24. december
For arbejde den 24. december efter kl. 15.00 betales pr. 1. maj 2025 kr. 69,61, pr. 1. marts 2026 kr. 72,05 og pr. 1. marts 2027 kr. 74,57 pr. påbegyndt time. Beløbet kan ikke modregnes i provisionslønnen.

Helligdagsbetaling
For arbejde på helligdage garanteres tjenerne en forhøjelse af garantitimelønnen pr. pr. 1. maj 2025 kr. 56,78, pr. 1. marts 2026 kr. 58,77 og pr. 1. marts 2027 kr. 60,83 pr. påbegyndt time mellem kl. 06.00 til kl. 02.00 og til arbejdstids ophør.

Såfremt garantitimelønnen for arbejdet den pågældende dag plus helligdagsbetalingen ikke opnås ved beregning af provisionsløn på den pågældende dag, udbetales differencen (helligdagsbetaling) ved førstkommende lønudbetaling. Helligdagsbetalingen kan ikke modregnes i den månedlige provisionsløn.

Aflønning af reservearbejde ved selskabsservering uden inkassation
Indkaldelse før kl. 16.00
Ved indkaldelse før kl. 16.00 garanteres mindst 4 timer og 15 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 11 kuverter.

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 4 timer	kr. 807,60	kr. 826,60	kr. 844,60
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 201,90	kr. 206,65	kr. 211,15
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 302,85	kr. 309,98	kr. 316,73

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.

Uerfarne tjenere med mindre end 15 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter	11	12	13	14
1. marts 2025	kr. 592,24	kr. 646,08	kr. 699,92	kr. 753,76
1. marts 2026	kr. 606,17	kr. 661,28	kr. 716,39	kr. 771,49
1. marts 2027	kr. 619,37	kr. 675,68	kr. 731,99	kr. 788,29

Overkuverter
.
Kuverter ud over 15 aflønnes med 1/15 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2025 kr. 53,84, pr. 1. marts 2026 kr. 55,11 og pr. 1. marts 2027 kr. 56,31 pr. stk.

Indkaldelse efter kl. 16.00
Ved indkaldelse efter kl. 16.00 garanteres mindst 5 timer og 15 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 11 kuverter.

Garantilønnen udgør pr.	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 timer	kr. 1.009,50	kr. 1.033,25	kr. 1.055,75
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 201,90	kr. 206,65	kr. 211,15
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 302,85	kr. 309,98	kr. 316,73

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.
Uerfarne tjenere med mindre end 15 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter	11	12	13	14
1. marts 2025	kr. 740,30	kr. 807,60	kr. 874,90	kr. 942,20
1. marts 2026	kr. 757,72	kr. 826,60	kr. 895,48	kr. 964,37
1. marts 2027	kr. 774,22	kr. 844,60	kr. 914,98	kr. 985,37

Overkuverter
Kuverter ud over 15 aflønnes med 1/15 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2025 kr. 67,30, pr. 1. marts 2026 kr. 68,88 og pr. 1. marts 2027 kr. 70,38 pr. stk.

Buffetservering og rutinemåltider
Ved buffetservering og rutinemåltider garanteres mindst 5 timer og 24 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 18 kuverter. Ved buffetservering forstås at madservering ikke sker ved bordene, dog kan forretten stilles på bordene. Vedr. definitionen af rutinemåltider henvises til protokollat D under tjenerbestemmelser i Overenskomst Del 2.

Garantilønnen udgør pr.	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Indtil 5 timer	kr. 1.009,50	kr. 1.033,25	kr. 1.055,75
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 201,90	kr. 206,65	kr. 211,15
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 302,85	kr. 309,98	kr. 316,73

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.

Uerfarne tjenere med mindre end 24 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter	18	19	20	21	22	23
1. marts 2025	757,13	799,19	841,25	883,31	925,38	967,44
1. marts 2026	774,94	817,99	861,04	904,09	947,15	990,20
1. marts 2027	791,81	835,80	879,79	923,78	967,77	1.011,76

Overkuverter
Kuverter ud over de 24 aflønnes med 1/24 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2025 kr. 42,06, pr. 1. marts 2026 kr. 43,05 og pr. 1. marts 2027 kr. 43,99 pr. stk.

Specialarrangementer
Ved specialarrangementer er der ingen kuvertbegrænsninger. Specialarrangementer er eksempelvis receptioner, cocktailparties, kaffeborde og smørrebrødsservering

Efterservering
I tilfælde af efterservering, tilbydes denne de faglærte/erfarne tjenere. Ved efterservering forstås typisk barsalg i tilslutning til selskabsservering. Efterservering aflønnes efter nærværende bestemmelse, uanset der herved måtte forekomme inkassation.

Spisetid ved selskabsservering
Falder spisetiden ved selskabsservering efter arbejdstids ophør, beregnes ingen overtidsbetaling for indtil ½ time, under forudsætning af, at måltidet er disponibelt ved arbejdstidens ophør.

Bagatelsalg
Ved eventuelt mindre ekstra salg under selskabsarbejde uden inkassation, ydes 13,1% af dette salg. Salget skal kunne karakteriseres som bagatelsalg i forhold til den samlede selskabsservering.

Flere spisninger
Såfremt en tjener medvirker ved mere end én spisning, betales et tillæg på 33% for de pågældende spisninger.

Faste tjenere
Når de fastansatte tjenere deltager ved selskabsservering, aflønnes disse i henhold til de almindelige vilkår som provisionslønnede. Ved samlet regning fordeles omsætningen - efter lønnen til reservetjenerne er fratrukket beløbet - ligeligt mellem de fastansatte tjenere. Regningen skal så vidt muligt inkasseres af de faste tjenere.

OPKVALIFICERINGSAFTALE FOR TJENERE

Med det formål at fremme kompetencer via uddannelse og dermed øge serviceniveauet i branchen, forpligter parterne sig til målrettet at arbejde for at øge antallet af faglærte tjenere i branchen. Derfor har branchen indgået nedenstående opkvalificeringsaftale.

Aftalen finder anvendelse i helårsvirksomheder eller virksomheder, der har åbent i størstedelen af året.

§ 1. Overgang til opkvalificeringsaftalen

Stk. 1. Overgang
Virksomheden kan ved skriftlig meddelelse til tjenerne og til HORESTA Arbejdsgiver overgå til opkvalificeringsaftalen ved førstkommende kalendermåneds start. Overgang skal følge det lønsystem (fast løn eller provisionsløn), som i forvejen benyttes på virksomheden. Ud over den i opkvalificeringsaftalen fastsatte garantiløn finder overenskomstens øvrige bestemmelser anvendelse.

De på virksomheden ansatte tjenere - såvel fastansatte som reserver - er sikret mod lønnedgang ved overgang til det særlige lønsystem.

Der kan ikke udelukkende ansættes tjenere på det laveste løntrin.

Nyåbnede virksomheder kan rette henvendelse til organisationerne med henblik på at tiltræde opkvalificeringsaftalen ved opstart.

Stk. 2. Opkvalificering for fastansatte tjenere
Der skal være tale om en reel belønning af tjeneren, når denne øger sine kompetencer. Virksomheden forpligter sig til at tilrettelægge uddannelsesplaner for tillærte tjenere, både dem med lang og dem med kort erfaring jf. stk. 4.

Uddannelsesplaner kan lægges i henhold til EUV1 eller mere formelle voksenlæreforløb med det formål, at tjeneren kan opnå faglært status.

Når der for den fastansatte, tillærte tjener planlægges et EUV1-forløb og indgås en uddannelsesaftale, har tjeneren ret til sædvanlig løn under skoleophold i maksimalt 20 uger, tillagt tiden, der bruges på kompetenceafklaring. Dette forudsætter, at tjeneren er berettiget til AUB-godtgørelse. Arbejdsgiver kan desuden på vegne af tjeneren søge branchens Kompetenceudviklingsfond jf. Overenskomst del 2, protokollat 16, om tilskud til differencen mellem AUB-godtgørelsen og løntrin 2.

Stk. 3. Kompetenceafklaring
Skolen foretager - eventuelt i samarbejde med virksomheden - kompetenceafklaring, og på den baggrund fastlægges antallet af skoleuger. Arbejdsgiver har - under hensyn til virksomhedens drift – ret til at betinge sig, hvornår uddannelsesugerne lægges, dog med det formål, at den ansatte hurtigst muligt opnår faglært status.

Stk. 4. Uddannelsesplaner
Der skal på virksomheden udarbejdes uddannelsesplaner for tillærte tjenere over 25 år, med 2 års brancheerfaring som tjener, heraf 9 måneder i virksomheden, og som ønsker at benytte sig af retten til at blive faglært.

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver kan med fordel involveres i dette arbejde.

§ 2. Lønsatser

Stk. 1. Fastansatte
Tjenere med under 2 års tjener brancheerfaring indplaceres på løntrin 1, tillærte på løntrin 2 og faglærte på løntrin 3.

Garantilønnen pr. måned udgør:

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

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
Trin 1 - ufaglært	23.246,25kr. (144,99)	24.007,81kr. (149,74)	24.729,30kr. (154,24)

Trin 2 - tillært	27.052,50 kr. (168,73)	27.814,07 kr. (173,48)	28.535,56 kr. (177,98)
Trin 3 - faglært	27.985,62 kr. (174,55)	28.747,19 kr. (179,30)	29.468,68 kr. (183,80)

Stk. 2. Reserver
Reserver med under 2 års brancheerfaring som tjener indplaceres på løntrin 1, tillærte på løntrin 2 og faglærte på løntrin 3.

Reserver betales et tillæg på 10 % af garantilønnen. Lønnen pr. time udgør:

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

	1. maj 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
Trin 1 - ufaglært	159,48 kr.	164,71 kr.	169,66 kr.
Trin 2 - tillært	185,60 kr.	190,83 kr.	195,78 kr.
Trin 3 - faglært	192,01 kr.	197,23 kr.	202,18 kr.

Der aflønnes med 4 timer før kl. 16.00, 5 timer efter kl. 16.00 og principperne for yderligere betaling efter 8. time (+50%) og igen efter 11. time (+100%) følges.

Såfremt det planlagte sluttidspunkt for et selskab forlænges, aftales det med reservetjeneren om denne ønsker at arbejde til selskabets nye afslutningstidspunkt. Den enkelte reservetjener kan vælge at gøre dette med betaling af almindelig timeløn.

Ved aflønning af selskabsarbejde uden inkassation, henvises til lønbilagets bestemmelser herom.

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fastansatte (fuldtid og deltid), bør dette så vidt muligt ske.

§ 3. Beregning af brancheerfaring for deltidsbeskæftigede og reserver

For deltidsansatte og reserver udgør et brancheår 216 arbejdsdage som tjener.

§ 4. Opsigelse

Opsigelse af virksomhedens brug af opkvalificeringsaftalen
Aftalen kan skriftlig opsiges af virksomheden, et flertal af tjenerne, tillidsrepræsentanten eller Forbundet, med 6 måneders varsel til overenskomstens udløb, første gang pr. 1. marts 2028.

Såfremt aftalen opsiges, falder virksomheden tilbage på det lønsystem, som var gældende inden overgangen til opkvalificeringsaftalen.

Såfremt aftalen opsiges af virksomheden, gøres uddannelsesplaner, der rækker ud over opsigelsesperioden, færdige i henhold til den oprindelige aftale.

Overenskomstparternes opsigelse af nærværende opkvalificeringsaftale for tjenere
I det omfang en af parterne vurderer, at opkvalificeringsaftalen ikke har levet op til sit formål, kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb, dog tidligst i den overenskomstperiode, der løber fra den 1. marts 2028.

Såfremt aftalen opsiges og bortfalder til en overenskomstperiodes udløb, skal de enkelte virksomheder overgå til det lønsystem, som var gældende inden overgangen til opkvalificeringsaftalen inden for 6 måneder til en måneds udgang, fra tidspunkt for et mæglingsforslags vedtagelse.

Parterne iværksætter i fællesskab udvikling af værktøjer til planlægning af systematisk kompetenceudvikling samt kampagner for at udbrede kendskabet til aftalen og mulighederne for at uddanne tillærte til faglærte. Parterne

involverer Uddannelsessekretariatet, Det Faglige Tjenerudvalg, lokale uddannelsesudvalg og erhvervsskoler i arbejdet. Eventuel finansiering til kampagner søges i parternes samarbejdsfond.

Privat Service,
Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Kampmannsgade 4
1790 København V

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

www.3f.dk

Varenr. 3550-1

2025 2028

HORESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

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

www.horesta.dk

OK FORHOLD
GODE ARBEJDSFORHOLD GIVER GLADE GÆSTER