



Landsoverenskomst

OFFSHORE OVERENSKOMST 2025 - 2028

for cateringfunktioner ombord på de stationære
produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde

OVERENSKOMST 2025 - 2028

2025 2028

mellem

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

og

3F Privat, Service og Restauration

Udgivet juni 2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

Afsnit 1 - Overenskomstens gyldighedsområde	7
§ 1. Overenskomstens dækningsområde	7
§ 2. Overenskomstens faglige arbejdsområde	7
Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse	8
§ 3. Ansættelsesbevis	8
§ 4. Overflytning	9
§ 5. Opsigelsesregler	9
§ 6. Tryghedsaftale	11
Afsnit 3 - Arbejdstid	12
§ 7. Turnusforhold: Arbejds- og friperiode	12
§ 8. Overarbejds-/afspadseringskonto	13
§ 9. Sikkerhedskursus	15
§ 10. Forskydninger i skiftedag	15
§ 11. Afvikling af afspadsering	16
§ 12. Mandskabsskift	18
§ 13. Rejser og ventetid	18
Afsnit 4 - Lønforhold - løfteparagraf	19
§ 14. Minimallønninger	19
§ 15. Almindelige løntillæg	20
§ 16. Særlige løntillæg	22
Afsnit 5 - Anvendelse af reserver	24
§ 17. Reserver	24
§ 18. Faste reserver	25
Afsnit 6 - Øvrige bestemmelser	27
§ 19. Kost	27
§ 20. Arbejdsbeklædning	27
§ 21. Pension	27

Afsnit 7 - Tillidsrepræsentanter	30
§ 22. Valg af tillidsrepræsentant	30
§ 23. Tillidsrepræsentantens opgaver	32
§ 24. Lokalaftaler	33
§ 25. Klubber og opslag	34
§ 26. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	35
§ 27. Frihed til fagligt arbejde	35
 Afsnit 8 - Sygdom, graviditet og barsel	 39
§ 28. Anmeldelse og dokumentation	39
§ 29. Løn under sygdom	39
§ 30. Barsel	40
 Afsnit 9 - Feriebestemmelser	 45
§ 31. Optjening og afvikling	45
§ 32. Beregning ved ansættelse	46
 Afsnit 10 - Uddannelsesforhold	 47
§ 33. Uddannelses- og samarbejdsfonde	47
§ 34. Efteruddannelse	48
§ 35. Uddannelsesorlov	48
§ 36. Kompetenceudvikling	48
§ 37. Uddannelsesrepræsentanter	49
 Afsnit 11 - Regler for behandling af faglig strid	 50
§ 38. Mæglingsregler	50
 Afsnit 12 - Overenskomstens varighed	 53
§ 39. Overenskomstens varighed	53
 Afsnit 13 - Protokollater	 54
Protokollat - Godkendelse af arbejdstid Energistyrelsen	54
Protokollat - Godkendelse af ferieordning Arbejdstilsynet	55
Protokollat - Arbejde i holddrift	55
Protokollat - Forlængelse af arbejdsperiode og nedsættelse af hviletid	56

Protokollat - Arbejdsmarkedspension	56
Protokollat - Natarbejde og helbreds kontrol	57
Protokollat - Rammeaftale om mobning og vold	58
Protokollat - Seniorpolitik	58
Protokollat - Fratrædelsesgodtgørelse.....	58
Protokollat - Implementering af ligelønsloven	58
Protokollat - Etablering af ligelønsnævn	62
Protokollat - Kompetenceudviklingsfond	62
Protokollat - Internt jobskifte.....	63
Protokollat - Præcisering/omformulering af overenskomst	64
Protokollat - Indførelse af 2/3-ordning	64
Protokollat - Optrapning af bidrag til fritvalgs lønkonto og fritagelse af fondsbetaling.....	64
Protokollat - Arbejdsmiljørepræsentantsbestemmelser	66
Protokollat - Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark eller Danica Pension	67
Protokollat - Lønoversigt	67

BILAG 1 - Ansættelsesbevis.....69

Afsnit 1 - Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Nærværende overenskomst omfatter cateringfunktioner om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

Den til enhver tid gældende Hovedaftale og Samarbejdsaftale mellem DA og LO er gældende.

§ 2. Overenskomstens faglige arbejdsområde

Stk. 1. Nuværende overenskomst

Nærværende overenskomst omfatter tjeneste under cateringfunktionen som forplejningschef, gastronom, bager samt medhjælper. Cateringfunktionen betragtes som en enhed, hvor der ikke skelnes kraftigt mellem arbejdsområderne.

Stk. 2. Ændringer i arbejdsområde

Væsentlige ændringer i arbejdsområderne skal dog drøftes under medvirken af organisationerne.

Stk. 3. Uddannedes fortrinsret

For at bibeholde den i branchen uddannede arbejdskraft, er parterne enige om, at denne kvalificerede arbejdskraft skal søges antaget på platformene, før andre uden for faget stående personer.

Afsnit 2 - Ansættelse og opsigelse

§ 3. Ansættelsesbevis

Stk. 1. Ved ansættelsen skal udfyldes det af organisationerne godkendte ansættelsesbevis¹, hvoraf fremgår hvilke oplysninger, der skal påføres, herunder hvilken platform medarbejderen er ansat på. Ansættelsesbeviset skal være udfyldt til underskrivelse og gennemgang senest 3 dage efter 1. tjenestedag på platformen.

Ansættelsesbeviset kan udarbejdes elektronisk og udskrives fra virksomhedens eget it-system, forudsat ansættelsesbeviset i form og indhold er identisk med det af organisationerne godkendte.

Stk. 2. Faste reserver

Ved ansættelse som fast reserve, jf. § 18, udarbejdes et ansættelsesbevis med anførelse af de særlige vilkår.

Stk. 3. Løse reserver

Ved anvendelse af løst tilknyttede reserver, jf. § 17, udarbejdes et ansættelsesbevis ved hver indkaldelse i henhold til stk. 1. Heraf skal arbejdsdage og fridage i forholdet 1:1 fremgå.

Stk. 4. Fællestillidsrepræsentant

Fællestillidsrepræsentanten skal modtage kopi af ansættelsesbeviser for samtlige ansatte og bedst muligt holdes orienteret om forestående ansættelser.

¹ I bilag 1 er optrykt eksempel på godkendt ansættelsesbevis. Virksomheder forpligtet af overenskomsten kan til enhver tid udarbejde et ansættelsesbevis, blot skal virksomheden indhente organisationernes godkendelse, for så vidt angår de elementer heri, som udspringer af lovgivning samt overenskomst. Ved ændringer i lovgivningen om ansættelsesbeviser, er parterne gensidigt forpligtet til at optage forhandlinger om udarbejdelse af et nyt protokollat.

§ 4. Overflytning

Stk. 1. Der kan foretages overflytning af personale fra en platform til en anden, såfremt bemanningen kræver det. Parterne er enige om, at overflytning hverken indebærer begrænsninger i adgangen til personalenedskæringer på den enkelte platform eller ændringer i antallet af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter valgt på de forskellige platforme og skift, jf. dog § 22, stk. 1.

Stk. 2. Permanent overflytning af en medarbejder til en anden platform skal af virksomheden varsles skriftligt med mindst 3 uger samt kompenseres i henhold til § 16, stk. 1, litra 2.

Stk. 3. Vedr. internt jobskifte henvises til protokollat om internt jobskifte.

§ 5. Opsigelsesregler

Stk. 1. Opsigelse skal altid foretages skriftligt og med nedenstående varsler til udløbet af en tjenesteperiode på platformen, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Under de første 2 tjenesteperioder fra tiltrædelsesdatoen gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 kalenderdage.

Medarbejderens varsel

Efter de første 2 tjenesteperioder skal medarbejderen anvende et opsigelsesvarsel på 28 kalenderdage.

Virksomhedens varsel

Indtil 3 års ansættelse skal virksomheden anvende et opsigelsesvarsel på 42 kalenderdage. Efter 3 års ansættelse 84 kalenderdage.

Stk. 3. Forplejningschefer er omfattet af Funktionærlovens opsigelsesregler, hvortil henvises.

Stk. 4. Offshore-anciennitet

Medarbejdere, der inden for de forudgående 15 måneder har været ansat i virksomheden og genansættes, indtræder i tidligere optjent virksomheds-anciennitet.

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentanten skal for samtlige ansatte bedst muligt holdes orienteret om forestående samt foretagne afskedigelser.

Stk. 6. Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

- 1) Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
- 2) Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.
- 3) Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
- 4) Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

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

Parterne er enige om, at den særlige fratrædelsesgodtgørelse i overenskomstens § 5, stk. 6, 2) minimum skal udgøre kr. 2.500 og maksimum kr. 15.000.

Stk. 7. Medarbejdere, der 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 produktionsforhold – til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

§ 6. Tryghedsaftale

Der er lokalt aftalt en tryghedsaftale.

Afsnit 3 - Arbejdstid

§ 7. Turnusforhold: Arbejds- og friperiode

Stk. 1. 2:4 turnus

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen arbejder i en 2:4 turnus med 14 dages arbejdsperiode og 28 dages friperiode, hvorved 3. og 4. friuge får en værdi².

Stk. 2. Ændring af arbejdsplan

Arbejdsplanen kan af virksomheden ændres med 7 dages varsel.

Stk. 3. Arbejdstimer

I arbejdsperioden er arbejdstiden 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause. Derved arbejdes 168 timer pr. tjenesteperiode.

Forplejningscheferne har som udgangspunkt en tilsvarende arbejdsplan, men har fleksibel daglig arbejdstid. Dog kan ovennævnte totale arbejdstid pr. tjenesteperiode ikke overskrides.

Stk. 4. Oplæring

Nyansatte medarbejdere kan som et led i introduktionen til stillingen udføre arbejde til almindelig timeløn uden yderligere kompensation i op til 2 dage forud for den første og den anden arbejdsperiode.

Det er en forudsætning herfor, at den nyansatte følger en allerede ansat medarbejders arbejde, og at der i den forbindelse ikke sker en reduktion af den arbejdsstyrke, der er beskæftiget på platformen.

Oplæring og den efterfølgende tjenesteperiode kan ske på forskellige platforme.

Fællestillidsmanden/tillidsmanden orienteres forud for oplæringen.

² Jf. parternes protokollat af den 1. februar 2000.

Stk. 5. Natarbejde og helbreds kontrol

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

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

Der henvises tillige til protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.

§ 8. Overarbejds-/afspadseringskonto

Stk. 1. Der er på virksomheden oprettet en konto til løbende regulering af overarbejde og afspadsering, hvorpå overarbejdstimer er konverteret til almindelige timer.

Stk. 2. Maksimalt antal afspadseringstimer

Hver medarbejder kan fortløbende maksimalt have en saldo på 252 timer, som ønskes afspadseret. Eventuelt overskydende timer falder automatisk til udbetaling ved lønudbetaling. Såfremt medarbejderen ønsker sine timer på overarbejds-/afspadseringskontoen udbetalt, skal denne senest 14 dage forinden lønafregning skriftligt meddele virksomheden herom.

Stk. 3. Såfremt medarbejderen selv ønsker at komme tidligere hjem, afvikler flere afspadseringstimer end optjent eller får yderligere frihed ud over den 4. friuge, jf. § 10, stk. 2, reguleres kontoen for et tilsvarende antal arbejdstimer. Herved kan kontoen stå i minus for medarbejderen.

Stk. 4. Ved fratræden foretages en status, således at tilgodehavende timer udbetales eller minustimer modregnes i sidste lønafregning.

Stk. 5. Overarbejde

Overarbejds-/afspadseringskontoen reguleres som følger:

Overarbejde udløser 50 % tillæg til den personlige timeløn. Dog udløser de i stk. 6, nr. 2, 3 og 7 nævnte situationer 100 % tillæg.

Som overarbejde anses ikke forplejningslederens deltagelse i 4 ordinære møder årligt. For uddannelse og kurser i øvrigt henvises til overenskomstens § 34.

Overtidsberegningssfaktor: Personlig månedsløn: 160,4 = timeløn.

Afspadsering afvikles med 12 timer pr. døgn.

Stk. 6. Arbejde/tidsforbrug i nedenstående situationer tilskrives kontoen som overarbejde:

- 1) Arbejde ud over 12 timer pr. døgn.
- 2) Arbejde juleaften og nytårsaften efter kl. 16.00 til vagt slut (100 %).
- 3) Arbejde i forlænget tjenesteperiode (100%).
- 4) Ophold i forlænget tjenesteperiode udløser ret til 1/2 afspadseringstime pr. forlænget opholdstime.
- 5) Transport med båd eller flyvning fra alternativ lufthavn, som medfører transporttid ud over den normale transporttid på 2 timer, udløser ret til 1 time pr. forbrugt time.
- 6) Afvikling af lovpligtige sikkerhedskurser i friperioden i henhold til de til enhver tid gældende regler for sikkerhedsuddannelser, øvelser m.v., idet genopfriskning af den elementære sikkerhedsuddannelse, aflønnes i henhold til § 9.
- 7) Afvikling af arbejdsmiljøuddannelsen og møder i operatørsikkerhedsorganisationen i friperioden, lovpligtige kurser vedrørende hygiejne og lignende i friperioden, samt ekstraordinære forplejningsledermøder (100%).

§ 9. Sikkerhedskursus

Stk. 1. Det lovpligtige sikkerhedskursus (refresher), som afvikles i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse eller lovgrundlag om sikkerhedsuddannelse, p.t. nr. 833 af den 15.06.18, udløser ikke betaling under nogen form, selvom det afvikles i friperioden.

Stk. 2. Gennemførelse af refresherkursus

Lovpligtige refresherkurser skal planlægges og afvikles således, at medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel kan lægges inden for udløbstiden af det forrige offshore grundkursus.

Virksomheden skal udmelde 2 startdatoer til kurset således, at kurset kan gennemføres, inden individuelt opsigelsesvarsel kan afgives i overensstemmelse med overenskomsten. Medarbejderen skal gennemføre kurset på en af de 2 datoer. Undtagelse hertil er barsel, sygdom, tilskadekomst, borgerligt ombud og døds- eller begravelsesdag i nærmeste familie (mor, far, søskende og børn), hvor refresherkursus i stedet gennemføres umiddelbart efter en af de oplyste hændelser.

Mister medarbejderen retten til at arbejde offshore, fordi medarbejderens grundlæggende sikkerhedskursus/offshorekursus i stk. 1 udløber, ophører ansættelsesforholdet uden yderligere varsel fra udløbsdatoen.

§ 10. Forskydninger i skiftedag

Stk. 1. Varsles medarbejderen, jf. § 7, stk. 2 forskudt skiftedag i henhold til arbejdsplan, udløses genetillæg, jf. § 16, stk. 2.

Stk. 2. Medfører den forskudte skiftedag yderligere frihed ud over den 4 ugers periode, er dette at betragte som afspadsering. I sådanne tilfælde reguleres overarbejds-/afspadseringskontoen med 7,4 timer pr. dag, jf. § 8. Medarbejderen kan dog maksimalt trækkes for 4 afspadseringsdage pr. forskudt skiftedag, svarende til i alt 29,6 timer.

I sådanne situationer kan overarbejds-/afspadseringskontoen komme i minus, jf. § 8, stk. 3.

Stk. 3. Såfremt varslingen af forskudt skiftedag betyder færre arbejdstimer på platformen, udbetales fuld løn, men genetillæg udløses ikke, jf. § 16, stk. 2.

Betyder ændringen i arbejdsplanen mistet frihed i 3. og 4. friuge, tilskrives overarbejds-/afspadseringskontoen med 12 timer pr. dag.

§ 11. Afvikling af afspadsering

Stk. 1. Fortrinsvis hele arbejdsperioder

Parterne er enige om, at der fortrinsvist afspadseres i hele arbejdsperioder.

Virksomheden er dog indforstået med, at der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejderens særlige ønsker, meddelt over for virksomheden eller den vagthavende forplejningschef ved indsendelse af formular "anmodning om afspadsering" senest i den forudgående arbejdsperiode.

Stk. 2. Bevilling af afspadsering

Medarbejderen kan således bevilges afspadsering i sammenhængende perioder, placeret enten i begyndelsen eller slutningen af en hel arbejdsperiode, når virksomhedens tarv skønnes tilgodeset. Såfremt afspadseringen er mindre end en hel arbejdsperiode, sker afspadseringen efter det faktiske timetal. Ved det faktiske timetal forstås den timeforskydning, der kan ske ved arbejds- og vagtskifte og eventuelle forskydende timer/dage i forbindelse med dårlige vejrforhold.

Stk. 3. Udgangspunktet for afspadseringen er, at medarbejderen ønsker afspadsering, og arbejdsgiveren accepterer det. Afspadsering skal så vidt muligt afvikles inden en eventuel fratrædelse fra virksomheden. Der kan kun fremkomme minustimer, såfremt medarbejderen selv ønsker at afspadsere flere timer, end der er optjent.

Stk. 4. Såfremt en medarbejder sygemeldes før en aftalt afspadseringsperiode, er medarbejderen berettiget til at få afspadseringen suspenderet under forudsætning af sygdom i hele afspadseringsperioden på 14 dage.

Stk. 5. Nedmandingssituation

Ved en nedmandingssituation kan virksomheden i samarbejde med tillidsrepræsentanten - frem for afskedigelser af personalet - planlægge en samlet afspadseringsplan, der reducerer i den enkeltes optjente timepulje. Dog kan den enkelte medarbejder ikke komme i minustimer.

Stk. 6.

- 1) Ved væsentlig akut nedmanding kan virksomheden i samarbejde med fællestillidsrepræsentanten (hvor en sådan ikke findes, med tillidsrepræsentanten) planlægge en samlet afspadseringsplan, der reducerer den enkeltes timepulje.
- 2) I ovenstående tilfælde kan den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto komme i minus. Kommer den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto i minus iht. pkt. 1), vil der ikke kunne udbetales overarbejde før disse minustimer er udlignet.
- 3) Den enkelte berørte medarbejders timepulje kan maksimalt planlægges reduceret med 7 afspadseringsdage á 7,4 timer pr. dag (i alt 51,8 timer).
- 4) Fratræder en medarbejder før end minustimer på overarbejds-/afspadseringskontoen, som er opstået iht. pkt. 1), er udlignet, kan der ikke ske fratræk i lønnen for disse timer.
- 5) Eventuelle minustimer, opstået iht. til pkt. 1), skal kunne identificeres på den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto.

Det er endvidere en forudsætning for indførelse af ovenstående aftale, at der ikke sker misbrug i forhold til de ved nærværende overenskomstdrøftelsers forudsætninger for aftalens indgåelse.

§ 12. Mandskabsskift

Stk. 1. Forsinkelse

Tjenesteperioden regnes fra afgangstidspunktet til ankomsttidspunkt i Esbjerg Lufthavn. Den effektive arbejdstid, jf. § 7, regnes først fra selve mandskabsskiftet på platformen. Når mandskabsskiftet forsinkes, regnes den effektive arbejdstid dog fra fremmøde til aftalt tid i lufthavnen, hvor der optjenes løn og tid som om medarbejderen havde været i arbejde.

Forlænget ophold

Effektiv tjeneste med forlænget ophold på produktionsplatformen, som overstiger friheden i land, kompenseres i form af yderligere frihed, jf. § 8, stk. 5.

§ 13. Rejser og ventetid

Stk. 1. Transport

Transport mellem basehavn i land og produktionsplatform arrangeres og betales af virksomheden. Derudover refunderer virksomheden dokumenterede udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel mellem basehavn og fast bopæl i Danmark.

Stk. 2. Uforskyldt ventetid

Ved uforskyldt ventetid i Esbjerg Lufthavn, som følge af forsinkelse ved mandskabsskift, refunderer virksomheden dokumenterede, rimelige opholds- og forplejningsudgifter, i henhold til aftale herom i Samarbejdsudvalget.

Afsnit 4 - Lønforhold³ - Løfteparagraf

§ 14. Minimallønninger

Stk. 1. Løfteparagraf

Højere løn kan gives efter kvalifikationer og ansvar.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 24.

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

Stk. 2. Minimalløn

Minimallønnen pr. måned udgør for henholdsvis forplejningsledere, gastronomer og bagere:

Pr. 1. maj 2025	kr. 22.406,93
Pr. 1. marts 2026	kr. 22.968,09
Pr. 1. marts 2027	kr. 23.529,25

Minimallønnen pr. måned udgør for medhjælpere:

Pr. 1. maj 2025	kr. 21.638,50
Pr. 1. marts 2026	kr. 22.199,66
Pr. 1. marts 2027	kr. 22.760,82

Stk. 3.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 14, stk. 1, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

³ Der henvises til protokollat med lønoversigt.

§ 15. Almindelige løntillæg

Stk. 1. Fagtillæg – Gældende frem til 1. marts 2026, hvorefter fagtillæg udgår af overenskomsten

Fagtillæg ydes til faglærte gastronomer og bagere og udgør:

Pr. 1. marts 2025	kr. 1.113,95
-------------------	--------------

Fleksibilitetstillæg

Fleksibilitetstillæg ydes til medhjælpere for fleksibilitet på arbejdsområder og udgør pr. måned:

Pr. 1. maj 2025	kr. 1.384,52
Pr. 1. marts 2026	kr. 1.432,98
Pr. 1. marts 2027	kr. 1.483,13

Nattillæg

Nattillæg ydes for arbejde i tidsrummet kl. 22.00-06.00. Nattillæg udgør pr. time:

Pr. 1. maj 2025	kr. 18,09
Pr. 1. marts 2026	kr. 18,72
Pr. 1. marts 2027	kr. 19,38

Offshoretillæg

Offshoretillæg ydes for 1) en arbejdstid på 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause, 2) arbejde på søgnehelligdage og 3) overarbejde fra 8. til 12. time og udgør pr. måned:

Pr. 1. maj 2025	kr. 10.138,11
Pr. 1. marts 2026	kr. 10.492,94
Pr. 1. marts 2027	kr. 10.860,19

Forplejningstillæg

Forplejningsledertillæg pr. måned udgør:

Pr. 1. marts 2025

Ved tiltrædelse	kr. 3.129,03
Efter 1 år	kr. 3.695,57
Efter 3 år	kr. 4.230,56
Efter 7 år	kr. 4.746,04

Anciennitetstillæg

Anciennitetstillæg ydes for effektiv og uafbrudt faglært (gastronom/bager) eller ufaglært cateringtjeneste i virksomheden og udgør pr. måned:

Pr. 1. marts 2025

Efter 1 år	kr. 219,32
Efter 3 år	kr. 358,65
Efter 7 år	kr. 497,42

Tidligere cateringtjeneste

Ved genansættelse i cateringtjeneste i virksomheden inden for 12 måneder, indtræder medarbejderen i tidligere optjent virksomhedsanciennitet for effektivt faglært (gastronom) eller ufaglært cateringtjeneste. Fravær på grund af militærtjeneste og sygdom betragtes ikke som en afbrydelse af tjenesten.

Stk. 2. Tillæg for faglært arbejde

Der udbetales et særligt tillæg på 3,24% af den ferieberettigede løn til medarbejdere, der udfører faglært arbejde.

Stk. 3. Lønberegning ved brudte måneder

Lønberegning ved brudte måneder, såsom ved ansættelse eller afskedigelse i løbende måned, foretages med 30-dele af den personlige løn.

Stk. 4. Fritvalgs Lønkonto

Beløbet udgør pr. 1. marts 2025 7,0% af den ferieberettigede løn. Satsen forhøjes pr. 1. marts 2027 til 8,0%.

Beløbet udbetales ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden. Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen.⁴

Såfremt den ansatte fremsætter ønske herom senest den 1. december, vil beløbet i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag. Beløbet indeholder feriepenge.

§ 16. Særlige løntillæg

Stk. 1. Overflytningstillæg

Overflytningstillæg udløses i følgende situationer med de angivne beløb:

- 1) Når en medarbejder under tjenesteperioden eller efter klarmelding i lufthavn beordres overflyttet, hvilket skal varsles skriftligt, udgør tillægget pr. gang:

Pr. 1. maj 2025	kr. 401,48
Pr. 1. marts 2026	kr. 415,53
Pr. 1. marts 2027	kr. 430,07

- 2) Når medarbejderen enten er varslet permanent overflyttet, i henhold til § 4, stk. 2, eller ved klarmelding i lufthavn skriftligt beordres overflyttet, udgør tillægget som et engangsbeløb:

Pr. 1. maj 2025	kr. 191,39
Pr. 1. marts 2026	kr. 198,09
Pr. 1. marts 2027	kr. 205,02

⁴ Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af beløbet sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Beløbet til fritvalgs lønkontoen kan ikke modregnes i den personlige løn.

Stk. 2. Forskudt skiftedag

Forskudt skiftedag i henhold til arbejdsplan udløser pr. gang:

Pr. 1. maj 2025	kr. 1.274,48
Pr. 1. marts 2026	kr. 1.319,09
Pr. 1. marts 2027	kr. 1.365,26

Afsnit 5 - Anvendelse af reserver

§ 17. Reserver

Stk. 1. Fra 3 - 14 dage

Reserver kan ansættes minimum 3 og maksimalt 14 dage i forholdet 1:1, jf. § 7, stk. 1. Ansættelsen kan dog udvides til i alt 14 dages tjeneste på platformen, hvorved skal udarbejdes nyt ansættelsesbevis samt aflønnes med 10% -tillæg, jf. stk. 3. Ansættelsesforholdet er at betragte som ophørt ved periodens udløb. Der henvises til øvrige bestemmelser i overenskomsten.

Stk. 2. Arbejde/frihed

Arbejdstiden er fastsat til 12 timers arbejde og 12 timers frihed. Arbejde ud over det aftalte eller ud over 14 dage samt indkaldelse i friperioden, jf. dog forlængelse af ophold, betragtes som overarbejde, som kompenseres i henhold til § 8, stk. 5.

Stk. 3. Løn

Gældende frem til 1. marts 2026

Reservelønnen udgør:

$(\text{Minimalløn} + \text{offshoretillæg} + \text{evt. fleksibilitets-/fagtillæg} + \text{reservetillæg}) \times \text{arbejdstimer: } 136,8 \text{ timer.}$

Reservetillægget udgør:

Pr. 1. marts 2023 kr. 891,66

Tillæg for forlænget ophold udgør 10 % af den oppebårne løn.

Gældende fra 1. marts 2026

Reservelønnen udgør:

$(\text{Minimalløn} + \text{offshoretillæg} + \text{fleksibilitetstillæg} + \text{reservetillæg}) \times \text{arbejdstimer: } 136,8 \text{ timer.}$

Reservetillægget udgør:

Pr. 1. marts	kr. 891,66
--------------	------------

Tillæg for forlænget ophold udgør 10 % af den oppebårne løn.

Stk. 4. Lønnen kan udbetales a conto ved ankomsten til Esbjerg Lufthavn med endelig afregning ved førstkomende lønudbetaling.

§ 18. Faste reserver

Stk. 1. Fastlønnede reserver

Ordningen skal dels sikre fleksibilitet og tage hensyn til virksomhedens behov for reserver, og dels tilgodese medarbejdernes ønske om fast indtjening. Parterne er enige om, at faste reserver kun bruges til afløsning ved sygdom, afspadsring og opmænding.

Stk. 2. Reserver, som ansættes i kraft af denne ordning, er omfattet af overenskomstens øvrige bestemmelser, medmindre andet er anført. Såfremt bestemmelserne i nærværende overenskomst er til hinder for anvendelsen af faste reserver efter denne paragraf, finder disse bestemmelser ikke anvendelse.

Stk. 3. Varsling af tjenesteperiode

Påbegyndelse af en tjenstperiode skal af virksomheden varsles med minimum 2 dage. Friperioden efter en tjenstperiode skal have en varighed på minimum 1 uge.

Stk. 4. Arbejdstid

Arbejdstiden er fastsat til 12 timers arbejde og 12 timers frihed, men turlønsforholdet med tjenesteperiode/friperiode kan varieres, under forudsætning af, at arbejdstimerne pr. tjenesteperiode ikke overstiger 168 timer og årligt 1.456 timer pr. 12 måneder, opgjort for hver medarbejder. Perioden på 12 måneder regnes fra første arbejdsdag.

Stk. 5. Arbejdssted

Arbejdsstedet kan varieres, således at virksomheden også under en tjenesteperiode kan foretage overflytning til en anden platform, uden ydelse af særskilt tillæg herfor i henhold til bestemmelsen om overflytningstillæg, jf. § 16, stk. 1, dog kan overflytning til anden platform kun ske en gang i hver tjenesteperiode uden det udløser tillæg.

Stk. 6. Sygdom

Såfremt en fast reserve sygemeldes efter tidspunktet for klarmelding, jf. ansættelseskontrakt, oppebærer denne løn under sygdom i henhold til § 29.

Stk. 7. Aftale om fastansættelse

Aftaler virksomheden og reserven fast ansættelse, regnes dette for et nyt ansættelsesforhold, hvor medarbejderen på tiltrædelsestidspunktet indgår i fast turnusordning og bevarer den hidtidige optjente anciennitet i virksomheden. Ved sidste lønudbetaling som fast reserve, opgøres de hidtidige timer i forhold til arbejdsnormen for fastansatte, og eventuelt overskydende timer udbetales ved førstkomende lønafregning.

Stk. 8. Maksimum antal faste reserver

Antallet af faste reserver kan maksimalt udgøre 10 % af det fastansatte personale omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 9. Faste reservers adgang til frihed

Faste reserver indrømmes ret til afvikling af minimum 3 sammenhængende ugers frihed i perioden 1. maj til 30. september.

Anmodning og tilsagn om afvikling af frihed i henhold til ovenstående, sker i henhold til Ferielovens regler om afholdelse af hovedferie.

Afsnit 6 - Øvrige bestemmelser

§ 19. Kost

Kost under tjenesteperioden ydes efter de til enhver tid gældende regler for fuld kost, fastsat af Ligningsdirektoratet.

§ 20. Arbejdsbeklædning

Virksomheden stiller arbejdstøj og sikkerhedsbeklædning til rådighed under tjenesteperioden. Der udleveres årligt 2 par træsko eller 1 par sko, som skal være ortopædisk forsvarlige.

§ 21. Pension

Stk. 1. Pensionsordning

Der er etableret pensionsordning for ansatte under denne overenskomst. Ansatte, som er 3F-medlemmer, er tilsluttet PensionDanmark. Der henvises til vedtægterne for pensionsordningen.

Forplejningsledere

Forplejningsledere er tilsluttet en pensionsordning i et af virksomheden valgt pensionsselskab. I forbindelse med skift af pensionsselskab skal følgende oplysninger, såfremt det er muligt og informationerne er tilgængelige indgå i en informationsskrivelse til de berørte forplejningsledere:

- En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- En beskrivelse af eventuelle pensionsmæglersomkostninger og tilskud.
- En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- En beskrivelse af forsikringspræmierne.

- Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglersekskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel.

Stk. 2. Formål

Formålet med pensionsordningen er, at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invalidering, alderspensionering eller død. Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal endvidere være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

Stk. 3. Personkreds

Ansatte medarbejdere med 3 måneders anciennitet under overenskomstens gyldighedsområde er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18 år. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Stk. 4. Pensionsbidrag

Gældende til 30. april 2025:

Pensionsbidraget betales med nedenstående bidrag af den skattepligtige indkomst optjent i virksomheden. Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til de respektive pensionsforsikringsselskabers anvisninger.

Pensionsbidraget udgør 12,0% af den skattepligtige indkomst optjent i virksomheden.

Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 10,0% og medarbejderens bidrag 2,0%.

Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til pensionsforsikringsselskabernes nærmere anvisninger.

Pensionsbidraget for forplejningsledere udgør 15%, hvoraf virksomheden betaler 12% og medarbejderen betaler 3%. Bidraget kan ikke overstige 15%, førend pensionsbidraget til PensionDanmark eller PHI overstiger denne procentsats.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Pensionsbidraget betales med nedenstående bidrag af den skattepligtige indkomst optjent i virksomheden. Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til de respektive pensionsforsikringsselskabers anvisninger.

Pensionsbidraget udgør 13,0% af den skattepligtige indkomst optjent i virksomheden.

Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 11,0% og medarbejderens bidrag 2,0%.

Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til pensionsforsikringsselskabernes nærmere anvisninger.

Pensionsbidraget for forplejningsledere udgør 15%, hvoraf virksomheden betaler 13% og medarbejderen betaler 2%. Bidraget kan ikke overstige 15%, førend pensionsbidraget til PensionDanmark eller PHI overstiger denne procentsats.

Stk. 5. Sundhedsordning

Medarbejdere, omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af en sundhedsordning i pensionsselskaberne anført i § 21 stk. 1.

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

Afsnit 7 - Tillidsrepræsentanter

§ 22. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne

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

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

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

Stk. 2. Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter

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

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af uddannelses- og samarbejdsfondens udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Stk. 3. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedvirksomheden er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan igen kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

Stk. 4. Valgbarhed og valgret

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvis sådanne ikke findes i et antal af mindst 10, suppleres dette med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger, kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 5. Valgets gyldighed

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 fra arbejdsgiver

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

§ 23. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Tillidsrepræsentantens pligter

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiver, 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.

Stk. 2. Når en foreliggende sag kun vedrører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderes personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

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. 3. Udførelse af tillidsrepræsentantens hvervet

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

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskurser og lignende for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

§ 24. Lokalaftaler**Stk. 1. Lokalaftaler**

Der kan mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten - valgt på den enkelte platform - skriftligt indgås bindende lokalaftaler gældende for denne platform.

Der kan mellem virksomheden og fællestillidsrepræsentanten skriftligt indgås bindende lokalaftaler gældende for samtlige platforme.

Stk. 2. Lokalaftaler kan til enhver tid af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang, medmindre andet varsel er aftalt mellem parterne.

Stk. 3. Den opsigende part har pligt til at begære fagretlig behandling om selve opsigelsen, og kan ikke trods udløbsdatoen betragtes som løst fra lokalaftalen, førend der har været afholdt lokal forhandling, mæglings- og/eller organisationsmøde.

Stk. 4. Ved indgåelse af lokalaftaler, som væsentligt fraviger overenskomsten, er virksomheden forpligtet til at informere de berørte medarbejdere på behørig vis.

§ 25. Klubber og opslag

Stk. 1. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Faglige bekendtgørelser

På et dertil, af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne, tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

En valgt tillidsrepræsentant er ansvarlig og forpligtet til at drage omsorg for, at de fra afdeling eller hovedkontor udsendte spørgeskemaer bliver udfyldt nøjagtigt og tilbagesendt inden for den anførte tidsfrist.

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at kræve legitimation af ny-ankomne ved deres medlemsbøger, ligesom tillidsrepræsentanten til enhver tid har ret til at kontrollere, at kontingentet er betalt til organisationen.

Når nye kollegaer tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

§ 26. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Tvingende årsager

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2. Fagretlig behandling

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret en længere frist ved kollektiv overenskomst, og inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for en fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3. Bortvisning

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

§ 27. Frihed til fagligt arbejde

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan i enkeltstående tilfælde anmode forplejningschefen om at tage fra den ene platform til den anden for at debattere faglige problemer, såfremt bemandings- og sikkerhedsforholdene tillader dette. Platformchefens godkendelse er påkrævet.

Stk. 2. Løntræk ved deltagelse i kurser

Når tillidsrepræsentanten deltager i samarbejds- og tillidsrepræsentantkurser, kan der kun ske løntræk efter den normale arbejdsuge (37 timer).

Stk. 3. Fuldtidsansatte tillidsrepræsentanter har efter eget ønske ret til fornøden frihed med fuld, personlig løn til varetagelse af sit tillidshverv i op til:

5 timer pr. måned i virksomheder med op til 20 fastansatte.

7 timer pr. måned i virksomheder med 21 - 50 fastansatte.

10 timer pr. måned i virksomheder med over 50 fastansatte.

Arbejdsgiverens har ret til refusion fra uddannelses- og samarbejdsfonden.

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst muligt gene for tillidsrepræsentantens arbejde. Efter aftale med arbejdsgiveren ellers dennes stedfortræder, bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskursus og lignende for tillidsrepræsentanter.

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

Der kan maksimalt være 2 tillidsrepræsentanter pr. platform og maksimalt 1 tillidsrepræsentant pr. skift.

Stk. 4. Frihed til fællestillidsrepræsentant

Fællestillidsrepræsentanten kan, hvis denne ønsker det, få 28 offshoredages frihed pr. år, som forudsættes anvendt i lufthavnen på skiftedagen til orientering af medarbejderne samt kontakt til virksomheden.

Stk. 5. Vederlag til tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under denne overenskomst modtager et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang om året.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte modtage et årligt vederlag på kr. 9.000,00.

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 og derover modtage et årligt vederlag på kr. 16.500,00.

Fællestillidsrepræsentanter opgøres som summen af de repræsenterede.

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

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

Stk. 6. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Valgte tillidsrepræsentanter har under forudsætning af, at informationsmødet ligger i deres friperiode, og at informationsmødet ikke påvirker tillidsrepræsentantens arbejdsperiode, ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor 3F Privat Service, Hotel og Restauration er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt, efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget, at underrette arbejdsgiveren skriftligt om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Henset til, at informationsmødet ligger i tillidsrepræsentantens friperiode, tilskrives der 7,4 timer til tillidsrepræsentantens overarbejds-/afspadseringskonto.

Transportudgiften dækkes af forbundet/lokalafdelinger.

Afsnit 8 - Sygdom, graviditet og barsel

§ 28. Anmeldelse og dokumentation

Sygedagpengeloven

Der henvises til gældende lovgivning, herunder Sygedagpengeloven, samt det af 3F Privat Service, Hotel og Restauration godkendte ansættelsesbevis, jf. bilag 1, hvortil der er vedhæftet personalecirkulære om sygdom og andet fravær.

§ 29. Løn under sygdom

Stk. 1. Løn

Til månedslønnede medarbejdere ydes fuld løn de første 6 dage af en sygdomsperiode. Herefter ydes 90 % af den personlige, faste løn indtil evt. opsigelsesvarsel udløber.

Aftalt afspadsering

Såfremt en aftalt afspadseringsperiode suspenderes forårsaget af medarbejderens sygdom, jf. § 11, stk. 4, oppebæres sygeløn.

Raskmelding

Medarbejderen har krav på fuld løn fra raskmelding i en arbejdsperiode.

Stk. 2. Funktionærer og elever

Personale, der er ansat som funktionærer eller elever, ydes fuld løn i de i stk. 1 nævnte tilfælde og skal ikke opfylde beskæftigelseskravet i Sygedagpengeloven.

Stk. 3. Virksomheden indtræder i refusionskravet over for kommunen, jf. Sygedagpengeloven.

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

I det tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

§ 30. Barsel

Stk. 1. Løn under graviditets- og barselsorlov

Der ydes fuld løn under graviditet fra den 7. måned indtil 4 uger før forventet fødsel, såfremt transportforholdene hindrer medarbejderen i at komme på arbejde, eller omplacering i virksomheden ikke er mulig.

Stk. 2. Ret til orlov med løn

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.

Lønningen 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. barselorlov).

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 DA's barselsfond. For øvrige virksomheder henvises til den statslige barselsfond, www.barsel.dk.

Afsnit 9 - Feriebestemmelser

§ 31. Optjening og afvikling

Stk. 1. Ferieloven

Der henvises til Ferieloven og ferieregulativet i protokollat 4 i del 2 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat, Service, Hotel og Restauration.

Stk. 2. Ferie med løn

Samtlige fastansatte medarbejdere afholder ferie med løn, jf. stk. 3.

Ferietillæg på 1% af den ferieberettigede løn ekskl. overarbejde samt 12,5% feriegodtgørelse af overarbejde udbetales 2 gange om året. Med lønnen, der udbetales med udgangen af maj, udbetales for perioden 1. september – 31. maj. Med lønnen, der udbetales med udgangen af august, udbetales for perioden 1. juni – 31. august.

Stk. 3. Løbende afvikling

Ferien afvikles løbende i perioden 1. september – 31. december det efterfølgende år (herefter kaldet "ferieperioden") med 2,88 dage pr. turnusperiode således, at der årligt afholdes 25 dages ferie, som er indeholdt i 151,38 arbejdsdage.

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Feriefridage

Samtlige feriefridage afvikles tillige løbende i ferieperioden med 5,12 timer pr. turnusperiode, svarende til 3,7 timer pr. måned.

Sygdom

Såfremt en medarbejder er sygemeldt i hele 4. friuge, kan afviklingen af 2,88 feriedag samt 5,12 feriefridagstimer forlanges suspenderet til afvikling sammen med anden afspadsering, jf. § 11.

Stk. 4. Reserver og fratrådte medarbejdere

Feriegodtgørelse for reserver, jf. § 17, og fratrådte medarbejdere afregnes i henhold til stk. 8 – 10 i ferieregulativet i protokollat 4 i del 2 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat, Service, Hotel og Restauration.

§ 32. Beregning ved ansættelse

Ved ansættelsen forhandles om ferieafvikling. Nyansatte, som ved ansættelsen kan dokumentere afviklet ferie ud over en løbende afvikling med 2,88 dage pr. turnusperiode, jf. § 31, stk. 3 eller manglende optjening af feriegodtgørelse, skal tilbydes arbejde med enten 1 uge, 2 uger eller 3 dage i friperioden.

Afsnit 10 - Uddannelsesforhold

§ 33. Uddannelses- og samarbejdsfonde

Der er mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration oprettet en Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Formålet er:

1. at styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.
2. at 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.

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

Stigningerne vedrører pkt. 2 ovenfor. Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

§ 34. Efteruddannelse

Stk. 1. Medarbejderen gives pr. overenskomstår en uges (37 timer) frihed med fuld personlig timebetaling til gennemførelse af anerkendt brancherelateret efteruddannelse.

Stk. 2. Efteruddannelsen skal gennemføres i friperioden, og virksomheden godtgør transportudgifter samt kursusgebyr.

§ 35. Uddannelsesorlov

Stk. 1. Medarbejderen har årligt ret til uddannelsesorlov i 14 offshoredage uden løn, under forudsætning af, at orloven alene anvendes til deltagelse i uddannelsesforanstaltninger.

Stk. 2. Medarbejderen skal i rimelig tid underrette virksomheden om orloven og tidspunktet herfor, hvilket virksomheden af driftsmæssige hensyn kan modsætte sig.

Stk. 3. Arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder, fordi denne vil benytte eller benytter retten til uddannelsesorlov.

§ 36. Kompetenceudvikling

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restaurations overenskomsts dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden

for overenskomstens dækningsområde. Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Herudover har medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. pkt., uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

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

§ 37. Uddannelsesrepræsentanter

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

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

Uddannelsesrepræsentanten er ikke omfattet af overenskomstens §§ 22 - 26.

Afsnit 11 - Regler for behandling af faglig strid

§ 38. Mæglingsregler

Stk. 1. Faglig uenighed

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog stk. 5 - foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Stk. 2. Mæglingsudvalget

Mæglingsudvalget skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af de undertegnede organisationer.

Stk. 3. Frister

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling inden for en frist af 15 hverdage efter modtagelse af begæringen. Ved bortvisningssager skal mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt, dog inden for en frist på 5 hverdage.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået og således, at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Stk. 4. Hovedorganisationernes forhandling

Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til behandling mellem de undertegnede hovedorganisationer.

Forhandlingen mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

Stk. 5. Faglig voldgift

Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt angår forståelsen af en bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning som følge af en sådan uenighed må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

I alle andre tilfælde skal mægling (jf. stk. 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes - medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, ære eller velfærd afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages - ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift, under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

Stk. 6. Voldgiftsretten

Er der enighed om at henvise sagen til faglig voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af de undertegnede organisationer samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

Stk. 7. Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sager går efter disses afslutning til afgørelse ved simpelt flertal mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt denne har voteret i sagen.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

Stk. 8. Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

Stk. 9. Sagsomkostninger

Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger. Organisationerne hæfter for betalingen.

Stk. 10. Uvildige mæglingsmænd

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Afsnit 12 - Overenskomstens varighed

§ 39. Overenskomstens varighed

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

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Jacob Slesvig

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

Karina Lafrenz

Afsnit 13 - Protokollater

Protokollat - Godkendelse af arbejdstid Energistyrelsen

Vedrørende tillægsaftale til overenskomst mellem Arbejdsgiverforeningen af Hoteller og Restauranter og Restaurationspersonalets Samvirke og NNF - Bagergruppen vedrørende cateringfunktionerne om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

Energistyrelsen har med Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirkes fremsendelsesblanket af 26. juni 1987 modtaget et eksemplar af ovenstående tillægsaftale, idet Samvirket anmoder om Energistirelsens evt. bemærkninger til aftalen.

Ad. tillægsaftalens § 4 Arbejdstid, overarbejde og afspadsering.

Det fremgår af § 4, stk. 1, at hovedprincippet for forholdet mellem tjenestedøgn og fridøgn er 14 dage offshore efterfulgt af 14 dages frihed i land, svarende til den nuværende etablerede praksis på de danske produktionsplatforme i Nordsøen.

Energistyrelsen godkender hermed i medfør af § 12 i bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn den i tillægsaftalen indgående regulering vedr. fri- og arbejdsperioder (fridøgn) indtil 1. april 1991.

Godkendelsen forudsætter, at forlængelse af arbejdsperioden ud over 14 døgn i træk kun kan finde sted i forbindelse med kursusaktiviteter eller i det omfang, det er nødvendigt på grund af helt ekstraordinære uheld på platformene, samt når det er nødvendigt, fordi det afløsende hold på grund af transportforholdene ikke kan nå rettidigt frem.

Energistyrelsen har ikke yderligere bemærkninger til tillægsaftalen, men kan til orientering oplyse, at en bekendtgørelse om sikkerhed m.v. på havanlæg, bl.a. indeholdende nye regler for hviletid og fridøgn, snarest forventes udstedt til afløsning for de nugældende regler i Arbejds miljølovens kap.

9 og tilhørende bekendtgørelse, der vanskeligt har kunnet tilpasses de særlige offshore forhold.

København, den 21. juli 1987

P.D.V.

Hanne Windemuller

Protokollat - Godkendelse af ferieordning Arbejdstilsynet

Under henvisning til slip af 26. juni 1987 bilagt tillægsaftale for cateringfunktionerne om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde, kan direktoratet efter at have drøftet sagen nærmere med hr. Lakman meddele, at man ikke har noget at indvende mht. indhold og ordlyd af de i tillægsaftalens § 7, om feriegivne regler.

København, den 3. august 1987

P.D.V

John Heilbrunn

Protokollat - Arbejde i holddrift

Fremtidige nedsættelser af arbejdstid

Parterne er enige om, at holddriftsaftalen fortsat ikke finder anvendelse, men dog at eventuelle fremtidige nedsættelser på normale holddriftsområder skal modsvare den compensation, som parterne har aftalt i § 8. Således skal der foretages en forholdsmæssig beregning, hvor eventuelle arbejdstidsnedsættelser på holddriftsområder skal sammenlignes med den andel af arbejdstiden offshore, som kan henregnes til skifteholdstid, hvilket p.t. (1998) svarer til ca. 37% (svarende til arbejdstidsforbruget i tidsrummet 16.00-08.00) af det totale arbejdstidsforbrug. Samtlige medarbejdere kompenseres herved for 37% af den månedlige arbejdstid, som tilskrives overarbejds-/afspadseringskontoen.

Protokollat - Forlængelse af arbejdsperiode og nedsættelse af hviletid

Organisationerne er enige om at give virksomheden dispensation for reglerne omkring arbejdsperioder samt daglig hviletid indeholdt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om sikkerhed på havanlæg, p.t. nr. 1204 af den 23. oktober 2015.

Parterne har i denne forbindelse aftalt følgende:

Forlængelse af arbejdsperiode

Arbejdsperioden mellem 2 friperioder kan forlænges op til 28 døgn offshore i følgende tilfælde ud over de i bekendtgørelsen nævnte situationer:

- 1) ved ændringer i arbejdsplanen
- 2) ved frivilligt vagtbytte
- 3) ved sygdomstilfælde
- 4) ved vejrlig

Forlængelse af arbejdsperiode kræver enighed ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte medarbejder.

Nedsættelse af hviletid

Den daglige hviletid kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer, jf. §§ 14 - 16 i bekendtgørelse nr. 1204 af den 23. oktober 2015.

Der henvises i øvrigt til Energistyrelsens administrative praksis.

Disse dispensationer kan kun opsiges og forhandles sammen med nærværende overenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Protokollat - Arbejdsmarkedspension

Organisationerne er enige om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkedspension, idet

disse i stedet får arbejdsgivers andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

Undtaget fra pensionsordning

Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, som:

- 1) er fyldt 67 år⁵
- 2) er fyldt 60 år og som modtager efterløn
- 3) er fyldt 60 år og som oppebærer pension efter Lov om social pension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

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

Protokollat - Natarbejde og helbreds kontrol

Der henvises til protokollat 14 i del 2 i hovedoverenskomsten mellem HORSTA Arbejdsgiver og 3F privat Service, Hotel og Restauration.

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.

⁵ Jf. dog de til enhver tid gældende overgangsregler for alderspension

Protokollat - Rammeaftale om mobning og vold

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

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

Protokollat - Seniorpolitik

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning til parternes godkendelse.

Protokollat - Fratrædelsesgodtgørelse

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

Protokollat - Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 5. En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtager-repræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollat - Etablering af ligelønsnævn

Med udgangspunkt i parternes aftale om forslag til ligelønsnævn indenfor DA og LO's fællesområde af 6. marts 2010 er der enighed om, at virksomheder under nærværende overenskomst følger det Ligelønsnævn, som etableres i HORESTA Arbejdsgiver/3F Privat Service, Hotel og Restaurations regi.

Protokollat - Kompetenceudviklingsfond

Parterne er enige om i overenskomstperioden at indlede drøftelser om, hvorvidt offshoreoverenskomsten fortsat ønskes omfattet Hotel- og Restaurationserhvervets Kompetenceudviklingsfond, eller hvorvidt der etableres en offshore catering kompetenceudviklingsfond for cateringspersonale beskæftiget på dansk kontinentalsokkelområde.

Parterne er enige om, at ansatte under nærværende overenskomst omfattes af en kompetenceudviklingsfond i lighed med den for hovedoverenskomsten indgåede aftale mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F - Den Private Servicegruppe.

Som en naturlig følge af ovenstående kommende drøftelser, har parterne aftalt følgende vedr. betaling af bidrag:

- 1) Virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst, indbetaler med virkning fra 1. april 2009 et beløb, svarende til kr. 400,00 pr. år

pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

- 2) Beløbet indbetales indtil videre til Hotel- og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Når der etableres en særlig offshore catering kompetenceudviklingsfond, er parterne enige om at overføre de midler, der allerede er indbetalt til denne. Den enkelte virksomhed omfattet af aftalen fremsender kontoudskrift til 3F Privat Service, Hotel og Restauration som dokumentation for forestået indbetaling. Kontoudskrift skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration/ i hænde senest hhv. 15. april for indbetalingen med forfald 1. april og 15. april for indbetalingen med forfald 1. april.

Protokollat - Internt jobskifte

Lokalaftale indgået mellem Universal Sodexho og fællestillidsmand Jan Hansen d. 12. april 2006. Der hvor der i afskriften af lokalaftalen står Universal Sodexho vil det i relation til denne overenskomst være at sidestille med de af denne overenskomst forpligtede virksomheder.

Der er enighed mellem parterne om flg.

- I tilfælde af, at medarbejderen ønsker at foretage internt jobskifte, platformskifte, og det medfører, at det ændrer turnusperioden, påbegyndes en ny turnusperiode og der foretages en total afregning som ved almindelig fratrædelse for det eksisterende ansættelsesforhold.
- Der skal altid være en friperiode på 1 uge ved skifte.
- Aftalen er gældende for fastansatte inden for Universal Sodexho såvel som skifte mellem de flytbare og de faste installationer og på tværs af platformene.
- Friperioden opgøres med 1/30 månedsløn for hver dag, som ikke afvikles med afspadsering, timerne kan dog overføres til afspadseringskontoen, ligesom evt. timer på denne konto kan overføres til det nye ansættelsesforhold.
- Feriekontoen opgøres som ved fratrædelse, der kan ske overførsel af

den optjente ferieopsparing (16 måneders ferietræk).

- Der udarbejdes et nyt ansættelsesbevis og optjent anciennitet bevarer.
- Universal Sodexho forpligter sig til at opslå enhver ledig stilling, som måtte være, skriftligt på alle installationer. Opslaget skal udsendes via elektronisk post eller via brev, og hænges op så alle har mulighed for at se disse.

For at undgå misbrug af denne bestemmelse kræves der i hvert enkelt tilfælde accept af fællestillidsmanden.

Protokollat - Præcisering/omformulering af overenskomst

Parterne er enige om, at der kan nedsættes en teknisk arbejdsgruppe, der til brug for næstkommende overenskomst skal se på uhensigtsmæssigheder i tekst og opbygning af overenskomsten.

Protokollat - Indførelse af 2/3-ordning

Det er mellem parterne aftalt, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, der skal fremkomme med mulige modeller for overgang til 2/3-ordning.

Protokollat - Optrapning af bidrag til fritvalgs lønkonto og fritagelse af fondsbetaling

Optrapning af bidrag til fritvalgs lønkonto

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

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

Bidraget til fritvalgs lønkontoen i § 15, stk. 4 kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau på fritvalgs lønkontoen.

Bidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det gældende bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det gældende bidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 % af det aktuelle bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til ordningen.

En eventuel fritvalgs lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens bestemmelser om fritvalgs lønkonto.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

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

Fritagelse for opkrævning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har været omfattet af en overenskomst med bidragspligt til Uddannelses- og Samarbejdsfond fritages for indbetaling af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfond i de første hele 18 måneder regnet fra indmeldelsestidspunktet.

Protokollat - Arbejdsmiljørepræsentantsbestemmelser**Stk. 1. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser**

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

Stk. 2. Adgang til it-faciliteter

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

Stk. 3 Vederlag

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, jf. § 33.

Protokollat - Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark eller Danica Pension

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.

Protokollat - Lønoversigt

Nedenstående lønsatser indeholder de i § 14 og § 15 nævnte lønandele.

Gældende frem til 1. marts 2026

Medhjælper: Minimalløn + fleksibilitetstillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

Gastronom/bager: Minimalløn + fagtillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

Forplejningsleder: Minimalløn + forplejningsledertillæg + offshoretillæg + fagtillæg og anciennitetstillæg.

Gældende fra 1. marts 2026

Medhjælper: Minimalløn + fleksibilitetstillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

Gastronom/bager: Minimalløn + fleksibilitetstillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

Forplejningsleder: Minimalløn + forplejningsledertillæg + offshoretillæg + fleksibilitetstillæg og anciennitetstillæg.

Medhjælper:	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Ved tiltrædelse	33.161,13	34.125,58	35.104,14
Efter 1 år	33.380,45	34.344,90	35.323,46
Efter 3 år	33.519,78	34.484,23	35.462,79
Efter 7 år	33.658,55	34.623,00	35.601,56

Gastronom/bager:	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Ved tiltrædelse	33.658,99	34.894,01	35.872,57
Efter 1 år	33.878,31	35.113,33	36.091,89
Efter 3 år	34.017,64	35.252,66	36.231,22
Efter 7 år	34.156,41	35.391,43	36.369,99

Forplejningschef:	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Ved tiltrædelse	36.788,02	38.023,04	39.001,60
Efter 1 år	37.573,88	38.808,90	39.787,46
Efter 3 år	38.248,20	39.483,22	40.461,78
Efter 7 år	38.902,45	40.137,47	41.116,03

Der udbetales et særligt tillæg på 3,24% af den ferieberettigede løn til medarbejdere, der udfører faglært arbejde.

BILAG 1 - Ansættelsesbevis

Ansættelsesbevis, som er udarbejdet mellem parterne, kan rekvireres hos en af organisationerne.



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. 3564

2025
2028

HORESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

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

www.horesta.dk

