

# OVERENSKOMST



Danske Slagtermestre



Privat Service,  
Hotel og Restauration

Overenskomst

mellem

Danske Slagtermestre  
og  
3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

2025-2028





# OVERENSKOMST

---

MELLEM

DANSKE SLAGTERMESTRE

OG

3F PRIVAT SERVICE,  
HOTEL OG RESTAURATION

**2025 - 2028**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>§ 1 - Overenskomstens område .....</b>	<b>7</b>
<b>§ 2 - Arbejdstiden .....</b>	<b>7</b>
Stk. 1. - Arbejdstiden .....	7
Stk. 2. - Arbejdstidens tilrettelæggelse .....	7
Stk. 3. - Lokalaftaler indgået jf. § 2, stk. 1 og 2 .....	7
Stk. 4. - Søgnehelligdage .....	8
Stk. 5. - Overarbejde/afspadsering .....	8
Stk. 6. - Overarbejde deltidsansatte .....	9
<b>§ 3 - Opsigelsesvarsel.....</b>	<b>9</b>
<b>§ 4 - Tryghedsaftale .....</b>	<b>10</b>
<b>§ 5 - Ferie.....</b>	<b>11</b>
Stk. 1. - Feriegodtgørelse .....	11
Stk. 2. - Ferielukning.....	11
Stk. 3. - Optjening af feriefridage.....	11
<b>§ 6 - Arbejdstøj .....</b>	<b>12</b>
<b>§ 7 - Sygdom, graviditet, barsel og adoption.....</b>	<b>12</b>
Stk. 1. - Sygdom.....	12
Stk. 2. - Barsels-, fædre- og forældreorlov .....	12
Stk. 3. - Løn under orloven .....	16
Stk. 4. - Barselsfond.....	16
Stk. 5. - Sygdom og afspadsering .....	16
<b>§ 8 - Børns sygdom/hospitalsindlæggelse .....</b>	<b>17</b>
Stk. 1. - Børns sygdom.....	17
Stk. 2. - Børns hospitalsindlæggelse .....	17
Stk. 3. - Børneomsorgsdage .....	17
Stk. 4. - Ledsagelse af nærtstående .....	18
Stk. 5. - Børnebørns-omsorgsdage.....	18
<b>§ 9 - Lønninger og lønudbetaling .....</b>	<b>19</b>
Stk. 1. - Lønninger .....	19
Stk. 2. - Lønbilag - under 18 år .....	19
Stk. 3. - Virksomhedsanciennitet .....	20
Stk. 4. - Løsarbejdere .....	20
Stk. 5. - Korttidsansættelse .....	20
Stk. 6. - Lønfastsættelse .....	21
Stk. 7. - Vurdering af lønforhold.....	21
Stk. 8. - Løn inkl. tillæg .....	21
Stk. 9. - Lønudbetaling .....	22
<b>§ 10 - Unge under 18 år .....</b>	<b>22</b>

Stk. 1. - Generelle regler .....	22
Stk. 2. - Løn.....	22
Stk. 3. - Arbejdstid .....	22
Stk. 4. - Arbejdsopgaver .....	23
<b>§ 11 - Diner transportable.....</b>	<b>23</b>
Stk. 1. - Fast personale .....	23
Stk. 2. - Overarbejde .....	23
Stk. 3. - Løsarbejdere .....	23
<b>§ 12 - Forskudttidstillæg .....</b>	<b>23</b>
<b>§ 13 - Pension .....</b>	<b>24</b>
<b>§ 14 - Sundhedsordning .....</b>	<b>24</b>
<b>§ 15 - Elever .....</b>	<b>25</b>
<b>§ 16 - Retsforhold .....</b>	<b>26</b>
<b>§ 17 - Regler for tillidsrepræsentanter .....</b>	<b>27</b>
Stk. 1. - Hvor kan tillidsrepræsentant vælges? .....	27
Stk. 2. - Valget til tillidsrepræsentant.....	27
Stk. 3. - Tillidsrepræsentantens opgaver.....	28
Stk. 4. - Klubber, opslag.....	29
Stk. 5. - Faglig opdatering efter endt tillidsrepræsentanthverv.....	30
Stk. 6. - Afskedigelse af tillidsrepræsentant.....	30
Stk. 7. - Vederlag .....	31
Stk. 8. - Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse .....	32
<b>§ 18 - Arbejdsmiljørepræsentantbestemmelser .....</b>	<b>32</b>
Stk. 1. - Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.....	32
Stk. 2. - Adgang til it-faciliteter .....	32
Stk. 3. - Vederlag .....	32
<b>§ 19 - Uddannelse/efteruddannelse .....</b>	<b>33</b>
<b>§ 20 - Uddannelsesfonden .....</b>	<b>34</b>
<b>PROTOKOLLATER .....</b>	<b>35</b>
1. Overenskomstens ikrafttræden .....	35
2. Ansættelseskontrakter .....	35
3. Tjenesteattest (anbefaling) .....	35
4. Pensionsordning.....	35
5. EU-direktiver .....	36
6. Overførsel af ferie .....	36
7. Seniorordninger .....	36
8. Indførelse af kontrolforanstaltninger.....	38
9. Social dumping .....	38
10. Øvrige protokollater .....	39

11. Protokollat om opsamling jf. mæglingforslaget .....	39
12. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet) .....	39
13. Optrapningsordning .....	39

## **§ 1 - Overenskomstens område**

Overenskomsten omfatter 3F's faglige område for kokke, smørrebrødsjomfruer, catere, gastronomassistenter samt området elever, ansat ved medlemmer af Danske Slagtermestre.

DSM og 3F er enige om at anbefale, at alle medarbejdere, der arbejder inden for overenskomstens dækningsområde, er medlemmer af 3F. 3F anbefaler ligeledes nye aktører inden for overenskomstens dækningsområde at indmelde sig i DSM.

## **§ 2 - Arbejdstiden**

### **Stk. 1. - Arbejdstiden**

Den normale ugentlige effektive arbejdstid må ikke overstige 37 timer.

Den normale effektive arbejdstid kan tilrettelægges på en 4-ugers turnus, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 45 timer. Alt arbejde ud over 37 timer i gennemsnit i 4-ugers perioden aflønnes som overarbejde.

Deltidsansatte kan ikke aflønnes med mindre end 15 timer i den enkelte uge.

Arbejdstiden pr. dag må maksimalt udgøre 11 timer.

Ændring af arbejdstiden skal aftales mindst 14 dage før, ændringen sker.

Arbejdstid såvel som spisepauser aftales lokalt. Dog skal mindst en af spisepauserne være på 30 minutter.

### **Stk. 2. - Arbejdstidens tilrettelæggelse**

Arbejdstiden tilrettelægges i videst muligt omfang på 5 af ugens hverdage (mandag-lørdag). Medarbejderen har krav på, at arbejdstiden tilrettelægges sådan, at der er frihed fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag 5 gange inden for hvert kvartal (januar, april, juli og oktober kvartal).

### **Stk. 3. - Lokalaftaler indgået jf. § 2, stk. 1 og 2**

Der kan indgås lokalaftaler vedrørende bestemmelserne i § 2, stk. 1 og 2

med deltagelse af den lokale 3F-afdeling. Efterfølgende sendes lokalaftalen til organisationerne til orientering.

#### **Stk. 4. - Søgnehelligdage**

For hver søgnehelligdag: nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, som medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, uden fradrag i lønnen.

Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer, der falder på søgnehelligdage, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt med fuld løn.

Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage (mandag-lørdag). Grundlovsdag er søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Ovenstående regler for søgnehelligdage anvendes også for grundlovsdag og juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

For grundlovsdag og juleaftensdag sker alene reduktion for de timer, den enkelte medarbejder skulle have arbejdet efter kl. 12.00, hvilket betyder, at arbejdstimer på disse dage fra almindelig arbejdstids påbegyndelse indtil kl. 12.00 kan aftales placeret på et andet tidspunkt i turnusperioden.

#### **Stk. 5. - Overarbejde/afspadsring**

Tillæg for overarbejde fastsættes til 50% for de første 2 timer og derefter med 100% af den personlige, oppebårne løn.

Mistet fridag betales med et tillæg på 100% til den personlige løn.

Der er mellem parterne enighed om, at alle overarbejdstimer som hovedregel skal afspadsres. Det aftales lokalt, om overarbejdstillægget udbetales eller afspadsres.

Såfremt man enes om at afspadsere overarbejde, afspadsres det således, at 50% timer afspadsres med 1½ time og 100% timer med 2 timer for hver overarbejdstime.

Afspadseringen lægges på et for arbejdsstedet og for medarbejderne passende tidspunkt. Dog skal der varsles med mindst 8 dage fra begge parter.

Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og skal være afviklet inden én måned efter overarbejdets udførelse.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Det præciseres i den forbindelse, at klargøring og nedlukning af virksomheden skal indeholdes i den ugentlige arbejdstid.

### **Stk. 6. - Overarbejde deltidsansatte**

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn op til 37 timer.

Såfremt der over en 12-ugers periode konstant forekommer overarbejde, er virksomheden forpligtet til efter skriftligt ønske fra medarbejderen at bringe den aftalte arbejdstid i overensstemmelse med den faktiske arbejdstid.

## **§ 3 - Opsigelsesvarsel**

I de første 3 måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel 14 kalenderdage.

Herefter er opsigelsesvarslet 14 dage til den sidste i en måned fra begge sider. Opsigelse skal være afgivet senest den 15. i måneden kl. 24.00.

Efter 2 års ansættelse er opsigelsesvarslet 1 måned.

Efter 5 års ansættelse er opsigelsesvarslet 2 måneder.

Efter 8 års ansættelse er opsigelsesvarslet 4 måneder.

Efter 10 års ansættelse er opsigelsesvarslet 6 måneder.

Opsigelsesfrister fra lønmodtagerside er højst 1 måned.

Opsigelse, begrundet i virksomhedens forhold, kan ikke finde sted under ferie.

Opsigelse, begrundet i en arbejdsskade, kan ikke betragtes som sagligt begrundet.

Opsigelsen skal i henhold til ovenstående fra begge parter ske skriftligt til en måneds udgang.

Medarbejdere, som afskediges grundet 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 - til at søge vejledning i 3F/3FA.

Medarbejdere, der uden egen skyld afskediges fra virksomheden, og som genansættes senest 3 måneder fra fratrædelsestidspunktet, genindtræder i den på virksomheden tidligere opnåede anciennitet.

#### **§ 4 - Tryghedsaftale**

1. Aftalen vedrører alle, som arbejder under denne overenskomst.
2. Aftalen skal medvirke til at øge medarbejdertilfredsheden samt trygheden i ansættelsen og gennem dette bidrage til at fremme et godt arbejdsklima.
3. Ved afskedigelser, begrundet i virksomhedens forhold, udbetales der til medarbejderne en godtgørelse i henhold til pkt. 4.
4. Til medarbejdere med 6 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 10.000,00.

Til medarbejdere med 8 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 15.000,00.

Til medarbejdere med 10 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 25.000,00.

Godtgørelsen udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

5. Såfremt medarbejderen overgår til efterløn eller pension, finder denne bestemmelse ikke sted.

## § 5 - Ferie

### Stk. 1. - Feriegodtgørelse

Ferielovens bestemmelser er gældende. Feriegodtgørelsen indbetales til Slagtermestrenes Feriefond.

Ferieprocenten udgør 21,35%. Pr. 1. april 2026 forhøjes satsen til 22,35% og pr. 1. april 2027 forhøjes satsen til 23,35%.

For medarbejdere, der holder ferie med løn, udgør ferietillægget 9,85% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. april 2026 forhøjes tillægget til 10,85% og pr. 1. april 2026 forhøjes tillægget til 11,85%.

Tillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil hørende ferie begynder, eller ved at tillægget for perioden 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj, og tillægget for resten af året udbetales sammen med lønnen for august.

### Stk. 2. - Ferielukning

Der henvises til Ferielovens regler.

### Stk. 3. - Optjening af feriefridage

Der optjenes frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

1. Der optjenes i overenskomstperioden ret til 5 fridage pr. år. Feriefridage optjenes også under ferieafvikling.
2. Fridagen betales med normal løn for 7,4 timer. Normal løn beregnes af de sidste 4 ugers indtjening, ekskl. overarbejdstillæg. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte.
3. Fridagene afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
4. Fridagene skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Fridage, der ikke er afviklet, skal udbetales i forbindelse med fratrædelse.
5. Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet

fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed – ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

6. Opsparede fridage kan ikke afvikles i en opsigelsesperiode.
7. Ved fritstilling i forbindelse med opsigelse kan optjente fridage forlanges afviklet i fritstillingsperioden.

### **Omregningsfaktor**

Der optjenes feriefrihed, som følger:

1. april 2014 – 1. april 2017: 0,711 timer pr. uge

## **§ 6 - Arbejdstøj**

Forretningen udleverer til medarbejderen rent arbejdstøj, herunder fodtøj med skridsikre såler.

## **§ 7 - Sygdom, graviditet, barsel og adoption**

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (sygedagpenge/barselsdagpenge) er gældende.

### **Stk. 1. - Sygdom**

Ved sygdom oppebærer medarbejderen fuld løn i indtil 11 uger og herefter 90% af den oppebårne løn.

Sygdom skal meddeles virksomheden senest ved arbejdstids begyndelse, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende.

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at fravær skyldes sygdom (tro- og love erklæring).

Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis fravær af 1-2 dages varighed hyppigt forekommer.

### **Stk. 2. - Barsels-, fædre- og forældreorlov**

#### **A. Betingelser**

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9

måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

Lønnen svarer til den løn, medarbejderen ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

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 solo-forælderen)
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:

<b>Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md</b>	<b>Arbejdstagerbidrag kr. pr. md</b>	<b>Samlet bidrag kr. pr. md</b>
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.

### **Stk. 3. - Løn under orloven**

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsen afgivelse, medmindre andet aftales.

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

### **Stk. 4. - Barselsfond**

Virksomheder henvises til den statslige barselsfond, [www.barsel.dk](http://www.barsel.dk).

### **Stk. 5. - Sygdom og afspadsering**

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.

## **§ 8 - Børns sygdom/hospitalsindlæggelse**

### **Stk. 1. - Børns sygdom**

I tilfælde af pasning af sygt, hjemmeværende barn under 14 år har medarbejderen ret til frihed med fuld løn. Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejdernes arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge af 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.

### **Stk. 2. - Børns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet gives der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år. Dette gælder også, såfremt indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget eller berettiget til anden form for offentlig ydelse under barnets hospitalsindlæggelse, yder arbejdsgiveren et tillæg op til den normale løn.

### **Stk. 3. - Børneomsorgsdage**

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen 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.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, idet betaling er ydet via det forhøjede ferietillæg.

#### **Stk. 4. - Ledsagelse af nærtstående**

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

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

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

Friheden afholdes uden løn.

#### **Stk. 5. - 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.

## § 9 - Lønninger og lønudbetaling

### Stk. 1. - Lønninger

Minimallønnen stiger pr. 1. juni 2025 med kr. 601,24 pr. måned (kr. 3,75 pr. time), pr. 1. april 2026 med kr. 561,16 pr. måned (kr. 3,50 pr. time) og pr. 1. april 2027 med kr. 561,16 pr. måned (kr. 3,50 pr. time).

Satsforhøjelserne tillægges den personlige løn, og der kan ikke ske modregning i personlige tillæg.

<b>Minimallønnen udgør:</b>	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. april 2026</b>	<b>1. april 2027</b>
Pr. måned u/fagtillæg	kr. 23.272,48	kr. 23.833,64	kr. 24.394,80
Fagtillæg	kr. 2.327,25	kr. 2.383,36	kr. 2.439,48
Pr. måned m/fagtillæg	kr. 25.599,73	kr. 26.217,00	kr. 26.834,28

Fagtillægget, som udgør 10% af minimallønnen, udbetales til medarbejdere med svendebrev inden for fagene.

Timelønnen for fuldtidsansatte findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Timelønnen for deltidsansatte findes ved at omregne deltidsansattes månedsløn til fuldtidsløn og dividere med 160,33.

### Stk. 2. - Lønbilag - under 18 år

Månedsløn udregnes som følger: Antal garanterede timer pr. uge x timeløn x 4,333.

	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
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)

<b>Flex-Ung</b>	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
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

### Stk. 3. - Virksomhedsanciennitet

Medarbejdere, som har et års anciennitet i virksomheden, oppebærer et personligt tillæg.

Tillægget udgør pr. time:

**1. juni 2025**

kr. 4,84

**1. april 2026**

kr. 5,01

**1. april 2027**

kr. 5,19

Der er fuld modregningsret for de givne tillæg, hvis den samlede personlige løn overstiger den til enhver tid gældende minimalløn med tillæg af det til enhver tid gældende anciennitetstillæg.

### Stk. 4. - Løsarbejdere

Løsarbejdere, der antages for en periode på max. 21 dage, aflønnes med:

#### Pr. 1. juni 2025:

Første 8 timer:	kr. 207,57 pr. time (minimalløn + 30%)
9. og 10. time:	kr. 239,51 pr. time (minimalløn + 50%)
Derefter:	kr. 319,34 pr. time (minimalløn + 100%)

#### Pr. 1. april-2026:

Første 8 timer:	kr. 212,58 pr. time (minimalløn + 30%)
9. og 10. time:	kr. 245,28 pr. time (minimalløn + 50%)
Derefter:	kr. 327,04 pr. time (minimalløn + 100%)

#### Pr. 1. april-2027:

Første 8 timer:	kr. 217,58 pr. time (minimalløn + 30%)
9. og 10. time:	kr. 251,06 pr. time (minimalløn + 50%)
Derefter:	kr. 334,74 pr. time (minimalløn + 100%)

### Stk. 5. - Korttidsansættelse

- Ved korttidsansættelse forstås ethvert arbejde, som omfatter en forud aftalt periode af mindst 22 dages varighed, men til og med 5 måneder.
- Anvendelse af korttidsbeskæftigelse i virksomhederne kan kun etableres ud fra følgende saglige begrundelser:
  - virksomheder, der kun har åbent en bestemt periode af året,

- virksomheder, der i perioden har ekstraordinære spidsbelastningssituationer, *eller*
- ved sygdom, ferie, afspadsring eller barselsorlov.

Engagementet sluttet for hele perioden i den pågældende virksomhed enten således, at det er uopsigeligt fra en eller begge parter side, eller opsigeligt i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser om opsigelse. Aftalen skal oprettes skriftligt, og det af organisationerne godkendte ansættelsesbevis skal anvendes.

- c. For korttidsansættelser af mere end 21 dages varighed, men til og med 5 måneder, betales et tillæg på 20% af minimallønnen inkl. fagtillæg.

### **Stk. 6. - Lønfastsættelse**

Lønnen aftales ved arbejdsaftalens indgåelse skriftligt og kan ikke aftales med mindre beløb end de i denne overenskomst anførte.

Minimallønssystemet forudsætter en lønspredning, gradueret efter arbejdstagerens job, dygtighed, alder m.v.

Hvis medarbejderen ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå i lønforhandlingerne.

### **Stk. 7. - Vurdering af lønforhold**

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

### **Stk. 8. - Løn inkl. tillæg**

Der kan med medarbejderen aftales en samlet personlig løn, der angives på ansættelsesbeviset, jf. nedenstående. Lønnen fastlægges efter flg. retningslinjer:

Minimallønnen  
 Fagtillæg  
 Anciennitetstillæg  
 Forskudttidstillæg  
 Korttidstillæg  
 Personligt tillæg  


---

 Personlig løn i alt  


---

### **Stk. 9. - Lønudbetaling**

Lønnen skal ved månedsvis udbetaling være til rådighed den sidste bankdag i måneden. Lønudbetalingen kan dog aftales lokalt (ugevis, 14-dagesvis eller månedsvis).

## **§ 10 - Unge under 18 år**

### **Stk. 1. - Generelle regler**

Overenskomstens bestemmelser er gældende i sin helhed.

### **Løsarbejdere**

Der kan ansættes løsarbejdere/korttidsansatte under 18 år på samme vilkår som medarbejdere over 18 år.

### **Stk. 2. - Løn**

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

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

Unge undtages for reglerne i § 2, stk. 1, 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 på skole-/undervisningsfridage og i 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**

Unge kan løse alle arbejdsopgaver, 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. Den til enhver tid gældende vejledning kan rekvireres hos overenskomstparterne.

### **§ 11 - Diner transportable**

#### **Stk. 1. - Fast personale**

Det faste personale kan deltage i udbringning og anretning.

#### **Stk. 2. - Overarbejde**

Såfremt der forekommer overarbejde ved diner transportable, afregnes dette fra første time med timeløn + 100%.

#### **Stk. 3. - Løsarbejdere**

Løsarbejdere, der assisterer ved selve udbringningen, ansættes og aflønnes for minimum 5 timer, der betales efter samme satser som under § 9, stk. 3.

### **§ 12 - Forskudttidstillæg**

For arbejde inden for normal effektiv arbejdstid betales følgende tillæg pr. time:

	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. april 2026</b>	<b>1. april 2027</b>
<b>Hverdage:</b>			
kl. 18.00 - 24.00	kr. 22,51	kr. 23,30	kr. 24,12
kl. 00.00 - 06.00	40% tillæg af minimallønnen		
<b>Lørdage:</b>			
kl. 15.00 - 24.00	kr. 42,18	kr. 43,66	kr. 45,19
kl. 00.00 - 06.00	40% tillæg af minimallønnen		
<b>Søn- og helligdage:</b>			
kl. 06.00 - 24.00	kr. 58,68	kr. 60,73	kr. 62,86
kl. 00.00 - 06.00	40% tillæg af minimallønnen		

Tillæggene ydes tillige ved overarbejde og ved arbejde på vagtplanerede fridage. Der regnes ved udbetaling med kvarte timer.

## **§ 13 - Pension**

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. juni 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%.

Medarbejdere med 5 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 kalenderår er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

Anciennitetskravet bortfalder, såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst, jf. stk. 4 i protokollaterne bagest i overenskomsten.

For medarbejdere, omfattet af arbejdsmarkedspension fra EU/EØS-lande, bortfalder anciennitetskravet.

### **Konvertering af pension til løn til medarbejdere over pensionsalderen**

Parterne er enige om, at medarbejdere over pensionsalderen kan konvertere virksomhedens pensionsbidrag til løn ved lokal aftale herom.

## **§ 14 - Sundhedsordning**

Medarbejderne er omfattet af sundhedsordning i PensionDanmark. Bidrag opkræves sammen med pensionsbidraget, og udgør 0,15%, der betales af arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens bidrag er således 10,15% og medarbejderens bidrag 2%. Pr. 1. juni 2025 udgør arbejdsgivers bidrag 11,15% og medarbejderens bidrag 2%.

## § 15 - Elever

Læreforholdene er omfattet af elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Elevoverenskomsten kan rekvireres på DSM's sekretariat og hos 3F.

Ansættelsen sker på den af Undervisningsministeriet godkendte uddannelsesformular.

Uddannelsen gennemføres efter de regler, der er udfærdiget af Det Faglige Udvalg for Gastronomuddannelserne i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

Eleverne er herudover omfattet af denne overenskomst.

### ELEVLØNNINGER<sup>1</sup>

#### Grundforløbet tæller med i ancienniteten.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

#### Caterelever og smørrebrødselever:

	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
1-12 måneder	kr. 14.617,12	kr. 15.128,72	kr. 15.658,23
13-24 måneder	kr. 16.197,33	kr. 16.764,24	kr. 17.350,99
25-36 måneder	kr. 18.436,00	kr. 19.081,26	kr. 19.749,10
37-44 måneder (EUX)	kr. 18.436,00	kr. 19.081,26	kr. 19.749,10

#### Kokkeelever:

	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
1-12 måneder	kr. 14.617,12	kr. 15.128,72	kr. 15.658,23
13-24 måneder	kr. 15.143,85	kr. 15.673,88	kr. 16.222,47
25-36 måneder	kr. 17.119,13	kr. 17.718,30	kr. 18.338,44
37-45 måneder	kr. 20.542,96	kr. 21.261,96	kr. 22.006,13
46-51 måneder (EUX)	kr. 20.542,96	kr. 21.261,96	kr. 22.006,13

---

<sup>1</sup> **Note!** Lønnen fastsættes ud fra uddannelsens sluttidspunkt (udlært dato), under den forudsætning, at ved eventuel fremtidig ændring af uddannelsernes længde og forhandling om løntrin er denne enighed *ikke* udtryk for en anerkendelse af, hvorledes lønsummer indgår i beregningerne, og dette vil således være overladt til forhandling mellem parterne.

Hvis uddannelsestiden afsluttes på kortere tid, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter minimal-lønssatsen uden fagtillæg.

For de elevers vedkommende, der ved nærværende overenskomsts ikrafttræden oppebærer højere løn, må denne ikke forringes.

Vurdering og evt. regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Den ugentlige arbejdstid for elever er den samme, som er gældende for de voksne arbejdere. Alle øvrige forhold skal være i overensstemmelse med Erhvervsuddannelsesloven.

Alle uoverensstemmelser vedrørende lærekontrakter henvises til det ifølge Erhvervsuddannelsesloven nedsatte udvalg.

	<b>1. juni 2025</b>	<b>1. marts 2026</b>	<b>1. marts 2027</b>
Hverdage kl. 18.00 - 24.00	kr. 10,09	kr. 10,44	kr. 10,81
Lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 10,09	kr. 10,44	kr. 10,81
Søndage kl. 06.00 - 24.00	kr. 21,25	kr. 21,99	kr. 22,76

#### **Nattillæg:**

For alt arbejde fra kl. 00.00-06.00 ydes et tillæg på 30% af gældende minimalløn.

## **§ 16 - Retsforhold**

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse gælder "Norm for regler for behandling af faglig strid".

Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er ligeledes gældende.

## **§ 17 - Regler for tillidsrepræsentanter**

### **Stk. 1. - Hvor kan tillidsrepræsentant vælges?**

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet 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 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende. Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

### **Stk. 2. - Valget til tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst.

En lærling, elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

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

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en

medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt DSM.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest muligt stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

### **Stk. 3. - Tillidsrepræsentantens opgaver**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henvisninger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, 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.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens påhvilende hverv skal ske på en sådan

måde, at det er til mindst gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og så fremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

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

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.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejderens organisering.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

#### **Stk. 4. - Klubber, opslag**

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

I det omfang, arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

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.

#### **Stk. 5. - Faglig opdatering efter endt tillidsrepræsentanthverv**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejdernes behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentantterhvervet og på medarbejdernes foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

#### **Stk. 6. - Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

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.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom.

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 i medfør af Funktionærlovens § 4.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter

at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelse af den eventuelt tilkommende godtgørelse til tillidsrepræsentanten afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

### **Stk. 7. - Vederlag**

Der udbetales vederlag til tillidsrepræsentanten som kompensation for varetagelse af hvervet uden for normal arbejdstid. Vederlaget udgør årligt kr.9.000 eller kr.16.000, afhængig af valggrundlagets antal ansatte. Beløbet udbetales af Uddannelsesfonden.

Tillidsrepræsentanter modtager med virkning fra 1. april 2025 et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales med ¼ del pr. kvartal fra Uddannelsesfonden. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis tillidsrepræsentantens hverv ophører.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt.

Tillidsrepræsentanter tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomheden, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, attesterer oplysningerne. 3F Privat Service, Hotel og Restauration opkræver vederlaget af uddannelsesfonden 1 gang årligt ved årsskiftet.

## **Stk. 8. - 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 Danske Slagtermestre og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor 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 om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/lokalafdelinger.

## **§ 18 - Arbejds miljørepræsentantbestemmelser**

### **Stk. 1. - Deltagelse i relevante arbejds miljøkurser**

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

### **Stk. 2. - Adgang til it-faciliteter**

Arbejds miljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 3. - Vederlag**

Arbejds miljørepræsentanter, 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 1/4 del pr. kvartal fra Uddannelsesfonden.

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.

Arbejdsmiljørepræsentanten tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne. 3F Privat Service, Hotel og Restauration opkræver vederlaget af uddannelsesfonden 1 gang årligt ved årsskiftet.

## **§ 19 - Uddannelse/efteruddannelse**

Der er enighed om, at hver medarbejder ydes op til 2 ugers frihed pr. år til deltagelse i efteruddannelseskurser med relation til jobbet, samt screening til FVU- og ordblindeundervisning, der udbydes af godkendte udbydere. Herudover har medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden.

Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Elever har, efter 9 måneders ansættelse i samme virksomhed, ret til støtte til fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere.

Friheden ydes efter virksomhedens tarv og kun, såfremt kurserne er relevante i forhold til medarbejderens individuelle behov.

Virksomheden dækker i så fald den fulde løn og får refusion fra det offentlige.

## § 20 - Uddannelsesfonden

Virksomheden opkræves kr. 395,00 pr. fuldtidsmedarbejder pr. år. Pr. 1. juni 2025 forhøjes bidraget til 478,00, pr. 1. maj 2026 til kr. 560 og pr. 1. maj 2027 til 643,00. Deltidsansatte opkræves forholdsmæssigt.

Danske Slagtermestre

3F Privat Service,  
Hotel og Restauration

Leif W. Laustsen

Rasmus Kruse

# PROTOKOLLATER

## 1. Overenskomstens ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2025 og er gældende, indtil den opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst til 1. april 2028.

## 2. Ansættelseskontrakter

Der udarbejdes ansættelseskontrakter, jf. lov af 8. juni 1993 om ansættelsesbeviser.

Såfremt et ansættelsesbevis er mangelfuldt, skal virksomheden senest 7 dage efter anmodning fra medarbejderen eller dennes repræsentant udlevere et korrekt ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som danner grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på lovens bestemmelse om ansættelsesbeviser.

Såfremt ansættelsesbeviset herefter er mangelfuldt i henhold til Lov om ansættelsesbeviser, kan godtgørelse pålægges arbejdsgiveren i overensstemmelse med gældende retspraksis.

## 3. Tjenesteattest (anbefaling)

Virksomheden udarbejder tjenesteattest, såfremt der fremsættes ønske herom fra medarbejderside.

## 4. Pensionsordning

Medarbejdere, herunder reserver, med 5 måneders anciennitet inden for de forudgående 5 kalenderår, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år.

Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

For medarbejdere omfattet af arbejdsmarkedspension fra EU/EØS-lande, bortfalder anciennitetskravet.

Der er mellem parterne enighed om at præcisere, at den aftalte pensionsordning er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til DSM's område, således at der ikke for disse kan aftales dispensationer for tilslutning til den mellem parterne aftalte pensionsordning eller anden tilsvarende ordning.

Pensionsbidraget udgør 12,0%. Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

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

Undertegnede overenskomstparter vil i fællesskab arbejde for, at der indgås en aftale med pensionsforsikringsselskabet om, at såfremt overenskomstparterne i enighed ønsker at overføre de af overenskomsten omfattede lønmodtagere til anden obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning, skal dette kunne ske med et passende varsel.

## **5. EU-direktiver**

Parterne er enige om, at overenskomsten skal være i overensstemmelse med EU-direktiver vedrørende emner omfattet af denne overenskomst senest på det tidspunkt, hvor direktivet er implementeret i dansk ret. Herefter kan disse indgå i den fagretlige behandling.

## **6. Overførsel af ferie**

Der kan iht. Ferielovens kapital 4 maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

## **7. Seniorordninger**

Medarbejderen og virksomheden kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til den særlige opsparing (den forhøjede ferieprocent) til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra om med den lønningensperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage eller restferie, hvis der ikke er feriefridage i overenskomsten.

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

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

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. april 2017, dog således at medarbejdere tidligt kan holde seniorfridage i ferieåret 2017 -2018.

## **8. Indførelse af kontrolforanstaltninger**

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der skal indføres kontrolforanstaltninger, herunder alkohol- og narkotest, forudsættes det, at betingelserne i LO og DA's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger, som er gældende for denne overenskomst, er opfyldt.

Parterne er enige om, at indførelse af nye kontrolforanstaltninger skal drøftes mellem organisationerne efter de sædvanlige retningslinjer herfor.

## **9. Social dumping**

Parterne er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

Parterne ønsker at gøre en fælles indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til - allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører - at betinge sig arbejdsydelser leveret på danske overenskomstmæssige vilkår gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

Parterne er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomstparterne udfører, foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlig regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning - national såvel som EU-ret - skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler

- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

## **10. Øvrige protokollater**

Der er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2010 udarbejdet følgende protokollater:

- om forslag til etablering af et ligelønsnævn for DA og LO's fælles område
- om implementering af ligelønsloven m.v.
- om implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

## **11. Protokollat om opsamling jf. mæglingforslaget**

Der er enighed om, at de i mæglingforslaget skitserede bestemmelser, som parterne ikke har protokolleret, kan inddrages af parterne ved fremtidige overenskomstfornyelser, såfremt en af parterne måtte finde det betimeligt.

## **12. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)**

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

## **13. Optrappingsordning**

Såfremt Danske Slagtemestre optager nye virksomheder, er parterne enige om, at det er formålstjenligt at indlede forhandlinger om en eventuel indfasning af diverse løndelev. Dette skal ske ud fra en samlet betragtning, hvor både overenskomstens niveau og den pågældende virksomheds aktuelle lønniveauer indgår som væsentlige parametre.

Formålet med disse forhandlinger er at sikre en balanceret og realistisk overgang, der over en årrække kan medvirke til at lempe konsekvenserne ved overgangen til overenskomstens lønbetingelser.

Best.nr. 3572



Danske Slagtermestre  
Poppelvej 83  
5230 Odense M  
[www.danskeslagtermestre.dk](http://www.danskeslagtermestre.dk)



**Privat Service,  
Hotel og Restauration**

Kampmannsgade 4  
1604 København V  
Telefon 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)