

2023-2025

Kantine- overenskomsten

Overenskomst indgået mellem

DI overenskomst II (SBA)

og

3F Privat Service, Hotel
og Restauration

DI nr. 794648

3F varenummer 3569



Privat Service,
Hotel og Restauration

KANTINEOVERENSKOMST

Mellem

DI overenskomst II (SBA)

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for

**gastronomer, medhjælpere og serveringspersonale
i kantiner og diner transportable**

DI nr. 794648

3F Varenummer 3569

INDHOLD

§ 1 Dækningsområde.....	4
§ 2 Ansættelse og opsigelse	4
§ 3 Opsigelsesregler	5
§ 4 Fratrædelse eller opsigelse i utide.....	7
§ 5 Arbejdstiden.....	8
§ 6 Deltidsbeskæftigelse	8
§ 7 Arbejdstidens tilrettelæggelse	9
§ 8 Overarbejde	11
§ 9 Fridage/feriefridage	12
§ 10 Løn	14
§ 11 Arbejde på særlige tidspunkter	17
§ 12 Lønudbetaling	17
§ 13 Beklædning	18
§ 14 Reserver	18
§ 15 Kost	21
§ 16 Sygdom/barsel	21
§ 17 Barsel, adoption og forældreorlov	23
§ 18 Ferie	27
§ 19 Pension - Sundhedsordning	30
§ 19a Seniorordning.....	32
§ 20 Søgnehelligdage/feriefridage	34
§ 21 Fritvalgskonto.....	35
§ 22 Mæglingsbestemmelse	36
§ 23 Tillidsrepræsentantbestemmelser	38
§ 24 Arbejdsmiljørepræsentanternes virke.....	44
§ 25 Organisationsmæssige rettigheder og forpligtelser.....	46

§ 26 Kompetenceudvikling	47
§ 27 Kompetenceudvikling- og uddannelsesfond	49
§ 28 DA/LO Udviklingsfond	50
§ 29 Samarbejdsfond for Kantineområdet	50
§ 30 Kantineledere	51
§ 31 Overenskomstens gyldighed	51
Protokollat 1	
Lokalaftaler	53
Protokollat 2	
Elever	54
Elevs ret til årlig lønforhandling	54
Protokollat 3	
Gyldighedsområde	55
Protokollat 4	
Samarbejdet mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration	56
Protokollat 5	
Adgang til lønoplysninger	57
Protokollat 6	
Seniorpolitik	60
Protokollat 7	
Underleverandører og vikarer	61
Protokollat 8	
Vikardirektivet	64
Protokollat 9	
Egen forretning	65
Protokollat 10	
ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond	66
Protokollat 11	
Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde	67
Protokollat 12	
Implementering af ligelønsloven mv.	70

Protokollat 13	
Ligelønnsnævn forslag til redigering.....	74
Protokollat 14	
Samarbejdsfond for Kantineområdet.....	75
Protokollat 15	
Fornyelsesaftalens fortolkning.....	77
Protokollat 16	
Nyoptagne medlemmer.....	78
Organisationsaftale om forståelsen af Kantineoverenskomstens	
Protokollat 16 om optrapning af fritvalgsordningen.....	79
Protokollat 17	
Forståelsesprotokollat om Systematisk Overarbejde.....	81
Protokollat 18	
Om Uddannelsesambassadører	82
Protokollat 19	
Om mulighed for afvikling af uddannelse efter fratræden	83
Protokollat 20	
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	85
Protokollat 21	
Udvalgsarbejde om "skoleordningen".....	86
Protokollat 22	
Regler og rammer vedrørende natarbejde	87
Protokollat 23	
Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem	
virksomheden og tillidsrepræsentanten	89
Protokollat 24	
Uddannelsesrepræsentant.....	90
Bilag A	
Aftale om ferieoverførsel.....	91

§ 1 Dækningsområde

Denne overenskomst dækker arbejdet i kantiner og diner transportable, udført af faglærte/tillærte for eksempel kokke, smørrebrødsjomfruer, catere og serveringspersonale.

Overenskomsten dækker tillige kantinedrift med adgang for offentligheden.

§ 2 Ansættelse og opsigelse

Stk. 1

Enhver ansættelse og opsigelse skal være skriftlig, og opsigelse fra nogen af siderne kan ikke ske under ferie.

Medarbejderen har krav på en skriftlig bekræftelse på ansættelsen ved arbejdets begyndelse.

Reserver er ikke omfattet af kravet om ansættelsesbeviser, medmindre det følger af lovgivningen.

Stk. 2

Ved fratrædelse fra arbejdet, enten det sker efter eget ønske eller efter opsigelse, kan der gives medarbejderen bevis for ansættelsens varighed.

Beviset skal indeholde navn, cpr-nr., tiltrædelses- og fratrædelsesdato.

Stk. 3

Medarbejderen har tavshedspligt over for forhold, der er erhvervet som led i ansættelsen. Denne tavshed bortfalder ikke ved fratræden.

Stk. 4

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med Lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde minimumbestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser, samt om den daglige eller ugentlige arbejdstid.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst mulig og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Anmærkning: Henvisningen til lov om ansættelsesbeviser og EU-direktivet om ansættelsesbeviser vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal arbejdsgiveren senest 15 dage efter anmodning fra medarbejderen/fagforeningen udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som danner grundlag for ansættelsesforholdet.

I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse for manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiver.

Anmærkning: Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

§ 3 Opsigelsesregler

Stk. 1

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

Efter 3 måneders ansættelse er opsigelsesvarslet 14 dage til den sidste i en måned fra begge sider. Opsigelsen skal være afgivet senest den 15. i måneden, kl. 24.00.

**Opsigelse fra arbejds-
giver:**

Efter 2 års ansættelse	1 måned til den sidste i en måned
Efter 5 års ansættelse	2 måneder til den sidste i en måned
Efter 8 års ansættelse	4 måneder til den sidste i en måned
Efter 10 års ansættelse	6 måneder til den sidste i en måned

Opsigelse fra medarbejder:

0 – 3 måneder	14 kalenderdage
3 – 24 måneder	14 dage til den sidste i en måned
24 måneder og herefter	1 måned til den sidste i en måned

Stk. 2

Medarbejdere, der genansættes i en virksomhed efter højst 5 måneders fravær, indtræder i tidligere optjent anciennitet.

Stk. 3

Såfremt medarbejderen fortsætter i en virksomhed efter, at den har skiftet ejer, skal den tid, vedkommende har haft ansættelse i virksomheden før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 4

For medarbejdere ansat på uddannelsesinstitutioner, der er omfattet af kollektiv ferielukning, og som er helt eller delvist lukket i ferieperioden, kan det personlige opsigelsesvarsel nedsættes til 14 kalenderdage.

Arbejdsgiveren bør sammen med medarbejderen aftale midlertidig omplacering til anden afdeling i lukkeperioden, såfremt dette er muligt.

Ved opsigelse i forbindelse med kollektiv ferielukning skal medarbejderen tilbydes genansættelse, før der ansættes personer, der ikke tidligere har været ansat i virksomheden. Løn og ansættelsesvilkår kan ikke forringes ved omplacering eller opsigelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i en periode på 5 uger, regnet fra første sygedag. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang (i kantiner af alle størrelser), kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse for kantineledere der er tillagt funktionærlignende opsigelsesvarsler i henhold til overenskomstens § 30, stk. 1.

§ 4 Fratrædelse eller opsigelse i utide

Stk. 1

Tilsidesættelse af varslerne i § 3 medfører erstatningspligt, svarende til løn i opsigelsesperioden. Fra medarbejderens side er erstatning dog maksimalt 1/2 måneds personlig løn.

Erstatningen fra organiserede medarbejdere kan ikke modregnes i tilgodehavende løn, uden at kravet fagretligt er stadfæstet.

Stk. 2

Krav om erstatning i henhold til stk. 1 rejses over for organisationerne inden 30 dage efter fratræden.

§ 5 Arbejdstiden

Stk. 1

Den effektive arbejdstid udgør 148 timer over en 4-ugers turnus, medmindre en kortere turnusperiode aftales lokalt på virksomheden. Den daglige arbejdstid tillægges ½ times daglig spisepause. Spisepausens formål skal opfyldes.

Stk. 2

Der kan i den enkelte uge maksimalt vagtplaneres 50 timers effektiv arbejdstid, dog kan der aldrig i to på hinanden følgende uger vagtplaneres mere end 96 timers effektiv arbejdstid, medmindre andet aftales lokalt på virksomheden. Arbejdstiden påføres vagtplanen, og beordret arbejde – ud over det i stk. 1 nævnte timetal – betales som overarbejde, medmindre det er opstået som følge af vagtbytte.

Stk. 3

Arbejdstiden kan maksimalt udgøre 12 timer pr. dag inklusive eventuelle afbrydelser og regnes fra arbejdstidens begyndelse. Den daglige arbejdstid skal mindst udgøre 5 timer pr. dag, medmindre andet aftales lokalt.

§ 6 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde det faste garanterede timetal. Det aftalte timetal angives på ansættelsesbeviset i henhold til § 2.

Stk. 2

Det aftalte garanterede timetal påføres vagtplanen, og beordret arbejde herudover betragtes som overarbejde. Efter at medarbejderen er gjort bekendt med reglerne for beordret overarbejde, kan det dog skriftligt aftales lokalt på virksomheden mellem den deltidsansatte og arbejdsgiveren, at arbejde ud over det garanterede timetal og op til 148 timer på en 4-ugers turnus betragtes som merarbejde og ikke udløser overarbejdsbetaling.

Aftalen bør fremgå af ansættelsesbeviset.

Stk. 3

Deltidsbeskæftigedes aftalte garanterede timetal på vagtplanen fordeles med et fast timetal på en 4-ugers turnus. Arbejde ud over det faste timetal på en 4-ugers turnus betales som overarbejde.

Stk. 4

Deltidsbeskæftigede kan kun ansættes med maksimum 29 $\frac{3}{4}$ time pr. uge, dog kan der, efter skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejdere, ansættes med 29 $\frac{3}{4}$ time i gennemsnit over en 4-ugers periode.

Der kan mellem arbejdsgiver og medarbejder træffes aftale om ansættelse med en ugentlig beskæftigelsesgrad mellem 30 og 37 timer.

Stk. 5

Deltidsbeskæftigede har ret til mindst 60 timers arbejde på 4 uger.

Arbejdet skal placeres, så deltidsmedarbejderen pr. arbejdsdag har mindst 4 timers arbejde og i en arbejdsuge mindst 10 timers arbejde.

Der kan ikke planlægges med mere end 37 timers arbejde i den enkelte uge. Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

Der kan lokalt træffes anden aftale.

Stk. 6

Fastansatte kan beskæftiges med fast arbejde fredag fra kl. 22.00 til mandag kl. 02.00 med mindst 30 timer pr. 4-ugers turnus.

Stk. 7

Der kan ansættes tjenere på deltid svarende til maksimalt $\frac{1}{3}$ af de på virksomheden fuldtidsansatte tjenere. Dette gælder ikke lokationer med mindre end 3 ansatte tjenere. Antallet af deltidsansatte tjenere kan fraviges ved lokalaftale

§ 7 Arbejdstidens tilrettelæggelse

Stk. 1

Hvor det driftsmæssigt er muligt at vagtplanere med fuldtidsstillinger, skal dette så vidt muligt ske.

Hvis der bliver ledige timer på vagtplanen, skal disse tilbydes de øvrige medarbejdere før eventuelle nyansættelser, hvis det driftsmæssigt er muligt.

Stk. 2

Arbejdstidens fordeling tilkommer arbejdsgiveren. Der skal forefindes en vagtplan med angivelse af arbejdstidens begyndelse og ophør for hver enkelt medarbejder. På vagtplanen skal spisetiden ligeledes være anført.

Der kan dog lokalt træffes anden skriftlig aftale jf. protokollat 1.

Stk. 3

Vagtplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten eller medarbejderne. Vagtplanen kan ændres med 2 ugers varsel, dog med en uges varsel i enkeltstående tilfælde, som f.eks. ved sygdom og vejrlig.

Vagtplanen skal omfatte mindst turnusperioden

Stk. 4

Stk. 2 og 3 gælder ikke for flyvere. Ved flyvere forstås medarbejdere, der er ansat til fast garanteret timetal i henhold til § 5 og § 6 uden fast tilknytning til en enkelt arbejdsplads inden for et nærmere geografisk område.

Såfremt en flyver får uforholdsmæssigt langt til arbejde, indgår transporttiden i arbejdstiden. Udgifterne til transport afholdes i sådanne tilfælde af arbejdsgiveren.

Stk. 5

Ved akut mangel på arbejdskraft på en arbejdsplads, har arbejdsgiveren ret til uden varsel at flytte medarbejdere fra en arbejdsplads til en anden.

I disse tilfælde kan der ses bort fra den allerede lagte vagtplan.

Stk. 6

Den daglige hvileperiode kan ved lokalaftale nedsættes til 8 timer maksimalt 1 gang pr. uge for den enkelte medarbejder.

§ 8 Overarbejde

Stk. 1

Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestations på overarbejde.

Arbejdsgiveren har kun pligt til at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre eller godkendelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 2

Tillægget for overarbejde udgør dagligt 50 % for de første 2 timer og derefter 100 % af den oppebårne løn. Overarbejde efter kl. 24.00 betales dog altid med 100%.

Overtidsbetalingen udbetales ved førstkommande lønudbetaling.

Stk. 3

Overarbejde skal varsles i god tid og så vidt muligt dagen før. Herfra er undtaget force majeure, sygdom eller lignende.

Stk. 4

Såfremt arbejdsgiveren ønsker det, skal overarbejde afspadseres, dvs. frihed med normal personlig løn. 50 %-timer afspadseres med 1½ og 100 %-timer med 2 timer for hver overarbejdstime.

Arbejdsgiveren varsler afspadsering af overarbejde med mindst 3 dages varsel, og afspadsering bør så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

For så vidt angår sygdom og afspadsering se § 16 stk. 1 sidste afsnit.

Stk. 5

Arbejdsgiveren bestræber sig på at begrænse brugen af overarbejde.

Stk. 6

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har forsøgt at opnå en lokalaftale jf. protokollat 1 om varierende ugentlig arbejdstid, kan arbejdsgiveren iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparing af systematisk overarbejde skal – med mindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter overarbejdets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra opsparet systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre arbejdsgiveren og medarbejderen er enige herom*.

**Se protokollat 17 – Forståelsesprotokollat om systematisk overarbejde.*

§ 9 Fridage/feriefridage

Stk. 1

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn gives medarbejderne en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer. Arbejdsdøgnet (24 timer) regnes fra arbejdstidens begyndelse.

Stk. 2

Inden for en turnus på 4 uger skal medarbejderne have 2 fridage pr. uge, hvoraf minimum 2 skal gives samlet i hver anden uge.

Stk. 3

Der garanteres fri hver 3. weekend.

Stk. 4

Flytning af fridage skal ske med 3 dages varsel og giver ret til en kompensation på kr. 75,00.

Stk. 5

Såfremt en fridag efter krav fra arbejdsgiveren helt bortfalder, betales 100 % til den personlige løn.

Stk. 6

Tilgodehavende fridage skal senest være afviklet i den efterfølgende 4-ugers turnus. I modsat fald udbetales 100 % for mistet fridag ved første efterfølgende lønudbetaling.

Stk. 7

Den 24. december (juleaftensdag) er en hel fridag med fuld løn. Det er en betingelse for betaling, at der er lidt et indtægtstab.

Stk. 8

Der gives 5 feriefridage.

Søgnehelligdagsbetalingen tillægges 2,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn, og søgnehelligdags- og feriefridagsopsparingen udgør således i alt 5,75 %.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Dog kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Betaling af feriefridagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 20.

Medarbejderne kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår uanset eventuelt jobskifte i løbet af kalenderåret.

Kantineledere, jf. § 30, stk. 1 er omfattet af ordningen fra første ansættelsesdag og honoreres med fuld løn. Der betales ikke for ubrugte feriefridage ved fratræden.

Stk. 9

Medarbejderne har ret til at få udbetalt et acountobeløb for de feriefridage/seniordage, der afholdes i perioden 15. - 31. december. Beløbet udbetales sammen med lønnen for december.

§ 10 Løn

Stk. 1 Gastronomer og tillærte

Den normale løn andrager pr. time:

	15.3.2023	15.3.2024
Grundløn	kr. 151,81	kr. 157,56
Flex tillæg	kr. 4,05	kr. 4,05
Alle medarbejdere	kr. 4,95	kr. 4,95
Tillært løn	kr. 160,81	kr. 166,56
Fag tillæg	kr. 11,45	kr. 11,88
Faglært løn	kr. 172,26	kr. 178,44

Fag tillægget udgør 7,54 % af den til enhver tid gældende grundløn.

Faglærte er kokke, kokejomfruer, smørrebrødsjomfruer, catere og faglærte cafeteriaassistenter. Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for gennemgået uddannelsesforløb.

I tillæg til de ovenfor oplyste faglige uddannelser, der berettiger til et fag tillæg, ydes fra 15. maj 2020 fag tillæg til medarbejdere, der anvender relevant faglig erhvervsuddannelse af minimum 3 års varighed (normperioden). Eksisterende medarbejdere pr. 15. maj 2020, der i kraft af denne ændring, bliver berettiget til fag tillæg, kan få konverteret et eventuelt personligt tillæg i medfør af § 10, stk. 5 til fag tillæg. I tilfælde af manglende dokumentation eller i det tilfælde, at medarbejderen ikke gør opmærksom på relevant faglig uddannelse ydes fag tillægget ikke med tilbagevirkende kraft.

Stk. 2 Serveringspersonale

Den normale løn for serveringspersonale uden fagflex andrager pr. time:

	15.3.2023	15.3.2024
Grundløn	kr. 167,56	kr. 173,31

Den normale løn for serveringspersonale med fagflex andrager pr. time:

	15.3.2023	15.3.2024
Grundløn	kr. 167,56	kr. 173,31
Flextillæg	kr. 4,05	kr. 4,05
I alt	kr. 171,61	kr. 177,36

"Alle medarbejder tillæg" og "Fagtillæg" er indeholdt i serveringspersonalets løn.

Tjenerreserver kan tilsvarende varetage alle opgaver indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde med den i overenskomsten fastsatte løn. Der udbetales ikke flextillæg til tjenerreserver.

Stk. 3

Til medarbejdere med 12 måneders virksomhedsanciennitet betales et tillæg pr. time på kr. 2,17.

Stk. 4 Gastronomer og tillærte

Lønnen udgør omregnet til månedsløn:

	15.3.2023	15.3.2024
Tillært	kr. 25.782,76	kr. 26.704,56
Efter 12 mdr.	kr. 26.130,58	kr. 27.052,48
Faglært	kr. 27.617,88	kr. 28.609,29
Efter 12 mdr.	kr. 27.965,80	kr. 28.957,21

Fagtillægget udgør 7,54 % af den til enhver tid gældende grundløn.

Stk. 5

Til den anførte timeløn kan der ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Overenskomstparterne er enige om, at i tilfælde hvor væsentligt misforhold skønnes at være til stede, kan dette behandles i henhold til Normen.

Stk. 6

A. Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftale om lokalløn på virksomhederne.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres grundlønningen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat som § 8, stk. 2.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

B. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

C. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 11 Arbejde på særlige tidspunkter

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere.

Stk. 1

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

	15.3.2023	15.3.2024
Hverdage kl.18.00- 23.00	14,63	15,14
Lørdag kl.14.00- 23.00	14,63	15,14
Søndag kl. 06.00-23.00	46,93	48,57
Nat kl.23.00- 06.00	48,26	49,95

Stk. 2

Dersom der for de pågældende timer betales anden kompensation, så som betaling for mistet frisdag, bortfalder tillægget for forskudt arbejdstid, således at alene det højere tillæg kommer til udbetaling. Undtaget herfra er dog overtidsbetaling.

§ 12 Lønudbetaling

Stk. 1

Der skal til medarbejderne udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegodtgørelse, med angivelse af trukket skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 2

Alle fastansatte medarbejdere, omfattet af denne overenskomst, er månedslønnede.

Stk. 3

For månedslønnede medarbejdere sker udbetalingen én gang månedligt den sidste bankdag i måneden.

Aflønningsperioden begynder den 15. og slutter den 14.

For nyansatte medarbejdere kan der udbetales et acontobeløb den sidste hverdag i måneden, svarende til forskellen mellem optjent og udbetalt løn i første ansættelsesmåned.

Lønudbetalingen finder sted til medarbejderens NemKonto.

Stk. 4

Overenskomstparterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 13 Beklædning

Arbejdsgiveren udleverer arbejdstøj og betaler for vask af dette.

§ 14 Reserver

Stk. 1

Ved antagelse af reserver skal der betales for mindst 5 timers arbejde.

Faglærte reserver aflønnes altid med + 30 % af grundlønnen for de første 8 timer, 50 % for 9. og 10. time og fra 11. time og derefter med 100%. Der fratrækkes ikke spisetid for reserver. Tillærte reserver aflønnes med + 10 % af grundlønnen.

Reservelønningerne udgør:

15.3.2023	Første 8 timer (30%)	9. og 10. time (50%)	11. time og derefter (100%)
Faglærte:			
Grundløn	kr. 151,81	kr. 151,81	kr. 151,81
	kr. 45,54	kr. 75,91	kr. 151,81
Alle medarbejdere	kr. 4,95	kr. 4,95	kr. 4,95
I alt	kr. 202,30	kr. 232,67	kr. 308,57

Alle timer

Tillærte:

Grundløn	kr. 151,81
	kr. 15,18
Alle medarbejdere	kr. 4,95
I alt	kr. 171,94

15.3.2024	Første 8 timer (30%)	9. og 10. time (50%)	11. time og derefter (100%)
Faglærte:			
Grundløn	kr. 157,56	kr. 157,56	kr. 157,56
	kr. 47,27	kr. 78,78	kr. 157,56
Alle medarbejdere	kr. 4,95	kr. 4,95	kr. 4,95
I alt	kr. 209,78	kr. 241,29	kr. 320,07

Alle timer

Tillærte:

Grundløn kr. 157,56

kr. 15,75

Alle medar- kr. 4,95
bejdere

I alt kr. 178,26

Tjenerreserver	Første 8 timer	9. og 10. time	11. time og derefter
15.3.2023	kr. 184,80	kr. 274,20	kr. 363,60
15.3.2024	kr. 190,55	kr. 279,95	kr. 369,35

Stk. 2

For reserver betales rejseudgifter i alle tilfælde. I tilfælde af, at der ingen ordinær rejseforbindelse findes, sørger arbejdsgiveren for medarbejdernes befordring hjem eller værelse for natten.

Rejse- og ventetid om dagen godtgøres med halv timebetaling.

Rejseomkostninger skal tillægges den skattemæssige indkomst, men kan af medarbejderen fratrækkes på selvangivelsen under transportudgifter.

Stk. 3

Tjenerreserver garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn.

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

Fastansatte tjenere kan aldrig aflønnes lavere end tjenerreserver.

Afregning opgøres i hvert enkelt tilfælde og kan ikke modregnes i den personlige løn.

§ 15 Kost

Stk. 1

Medarbejderne har ret til kost i arbejdstiden, normalt ét måltid. Hvor der ikke kan ydes personalekost, godtgøres dette med den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af et måltid. Til måltidet ydes sodavand, mælk, kaffe eller the.

Stk. 2

Der beregnes feriepenge og sygeløn af kostens skattemæssige værdi, ligesom den indgår ved beregning af personlig løn under ferie og sygdom.

Stk. 3

I stedet for den i stk. 1 nævnte ordning kan arbejdsgiveren yde medarbejderen kost, mod at medarbejderen betaler kr. 14,00 pr. arbejdsdag for kosten.

Medarbejdere, der skal betale for kosten, betales et tillæg på kr. 1,00 pr. præsteret arbejdstime. Såfremt denne ordning ikke kan videreføres pga. skattemæssige forhold, overgår man til kostordning, jf. stk. 1 og 2.

§ 16 Sygdom/barsel

Stk. 1 Sygdom

Under sygdom udbetaler arbejdsgiveren løn til medarbejderen, jf. gældende lovgivning. De første 14 dage betales personlig løn og herefter betales 90% af den personlige løn til evt. opsigelsesvarsel er udløbet. Hvis dette beløb er lavere end den maksimale dagpengesats, betales efter sygedagpengelovens regler.

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, betaler virksomheden dog personlig løn de første 5 uger af sygefraværet.

Arbejdsgiveren har ret til at få refusion fra Udbetaling Danmark i henhold til de gældende regler i Sygedagpengeloven.

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

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

Bliver en medarbejder syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsering skulle have fundet sted, har medarbejderen ikke pligt til at afspadserere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 2 Barns sygdom

Til medarbejdere skal der ved barnets første sygedag ydes medarbejderen frihed med fuld løn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn under 14 år. Frihed ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets 1. hele sygedag.

Såfremt barnet bliver syg i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Stk. 3 Lægebesøg

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, der opfylder betingelserne til at holde barns første sygedag jf. stk. 2, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Stk. 4 Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i 9 måneder, indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med medarbejderens syge barn under 14 år. Dette gælder også, når 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 indlæggelsen.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder arbejdsgiveren i denne ret.

Stk. 5 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn under 14 år medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer (for deltidsmedarbejdere en forholdsvis andel) fra sin fritvalgskonto, jf. § 21, såfremt der er penge hertil.

§ 17 Barsel, adoption og forældreorlov

Stk. 1 Barselsorlov

Til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler arbejdsgiveren løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme anciennitetsbetingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Stk. 3 Adoptanter

Til den ene adoptant betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov) under samme anciennitetsbetingelser som "barselsorlov".

Til den anden adoptant betales løn i indtil 2 uger under samme betingelser som "fædreorlov".

Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

Stk. 4 Løn under barsels- og fædreorlov

Lønnen i stk. 1, 2 og 3 svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 5 Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Arbejdsgiveren kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	Samlet bidrag
pr. time	kr. 8,50	kr. 4,25	kr. 12,75
pr. mdr.	kr. 1.360	kr. 680	kr. 2.040

For deltidsansatte medarbejdere beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1 Barsel

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsætte betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 2 Den anden forælder

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 3 Adoptanter

Til den ene adoptant betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse ("barselsorlov"), under samme betingelser som i stk. 1.

Til den anden adoptant betales løn i indtil 2 uger ("fædreorlov"), under samme betingelser som i stk. 1.

Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

Stk. 4

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Arbejdsgiveren kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 5

Lønnen i stk. 1, 2, 3 og 4 svarer til den løn, den pågældende 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 varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag	Medarbejder- bidrag	Samlet bidrag
pr. time	kr. 18,45	kr. 3,69	kr. 22,14
pr. mdr.	kr. 2.957	kr. 592	kr. 3.549

For deltidsansatte medarbejdere beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

§ 18 Ferie

Stk. 1

Arbejdsgiveren udbetaler feriepenge i henhold til ferieloven.

Stk. 2

Ferie udgør 2,08 hverdag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ferien skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret). Feriegodtgørelsen udgør 12 ½ % af lønnen.

Stk. 3

Medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens § 25.

Stk. 4

Standardaftale om håndtering af feriepenge af 28. maj 2018 er gældende. I tilfælde af betalingsstandsning indestår arbejdsgiverforeningen for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

Arbejdsgiverforeningen forbeholder sig ved skriftlig meddelelse herom til forbundet at ophæve garantiforpligtelsen med 14 dages varsel, således at den almindelige feriekontoordning vil være gældende for tiden herefter.

Stk. 5 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det efterfølgende ferieår.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferien overføres, skal den afholdes.
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.
- d. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.
- e. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden, at ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage udover 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- f. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferie overføres.
- g. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestids-punktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. § 30.

§ 19 Pension - Sundhedsordning

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør 12 %. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 8 % og medarbejderens bidrag 4 %.

Alle medarbejdere er omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning. Bidraget til sundhedsordningen udgør 0,14 %, og arbejdsgiver betaler bidraget sammen med arbejdsgivers pensionsbidrag. Det samlede bidrag udgør herefter 12,14 %. Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 8,14 % og medarbejderens bidrag 4 %.

Pr. 1. juni 2023 gælder følgende:

Pensionsbidraget udgør 12 %. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 10 % og medarbejderens bidrag 2 %.

Alle medarbejdere er omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning. Bidraget til sundhedsordningen udgør 0,14 %, og arbejdsgiver betaler bidraget sammen med arbejdsgivers pensionsbidrag. Det samlede bidrag udgør herefter 12,14 %. Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 10,14 % og medarbejderens bidrag 2 %.

Stk. 2 Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning afregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 3

Medarbejdere – herunder reserver - med sammenlagt 6 måneders anciennitet inden for de sidste forudgående 5 år, opnået ved beskæftigelse inden for overenskomstens faglige område, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20 år. Ancienniteten defineres som beskæftigelse på virksomheder, der er eller kunne være omfattet af denne overenskomst.

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

Stk. 4

Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionsordningen.

Stk. 5

Såfremt der via andre ordninger er indført anden pensionsordning, kan der foretages modregning i denne, således at det samlede bidrag ikke overstiger det tidligere bidrag.

Stk. 6

Arbejdsgiveren indbetaler det samlede aftalte pensionsbidrag til PensionDanmark i forbindelse med lønudbetalingen.

Stk. 7 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Stk. 8 Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning

Kommende medlemmer er omfattet af en overgangsordning, såfremt de senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, over for hvilke forbundet inden indmeldelsen har rejst krav om overenskomst.

Overgangsordningen indebærer, at

1. Senest 3 måneder efter indmeldelsen betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. Senest 1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Stk. 9 Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejds-markedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overens-komstbaserede 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 lønmod-tagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 19a Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning kan medarbejderen vælge at anvende indbetalin-gen til fritvalgskonto til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 19, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrati-onsmkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejdernes søg-nehelligdags-/feriefridagskonto. For medarbejdere, der modtager sædvanlig løn på SH-dage jf. § 20 stk. 2, indsættes beløbet på medar-bejdernes feriefridagskonto.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestå-ende overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således om-kostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest den 1. november give arbejdsgiveren skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgskontoen og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår.

Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele arbejdsgiveren, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie/feriefridage, jf. § 9, stk. 8. Det gælder dog ikke for seniorfridage i en opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opsigelse.

For seniorfridage følges reglerne for feriefridagsbetaling i § 20, stk. 1, 2. afsnit, 4-5 afsnit. Acontobetalingen kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders søgnehelligdags-/feriefridagskonto.

For seniorfridage følges reglerne for feriefridagsbetaling i § 9, stk. 8 og 9. Acontobetalingen kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders seniorfrihedskonto.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 20, stk. 1 og § 9, stk. 8 og 9.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via opsparing på fritvalgskonto, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, og at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konverteringen af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostnings- neutral for virksomhederne.

For kantineledere, jf. § 30, gælder:

Er medarbejderen funktionærlignende ansat og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet

aftales lokalt. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens månedsløn og medarbejderen betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen, og restbeløbet udbetales.

§ 20 Søgnehelligdage/feriefridage

Stk. 1

Der ydes søgnehelligdagsbetaling med 3,5 % af den ferieberettigede løn.

Søgnehelligdagsbetalingen forhøjes med feriefridagsopsparingen, jf. § 9, stk. 8. For hver søgnehelligdag ydes acotobetaling med 1/5 af ugelønnen (1/22 af månedslønnen).

Søgnehelligdage er 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, St. bededag*, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, uanset om disse falder på en søndag.

* Store bededag er fra 2024 afskaffet ved lov.

Søgnehelligdagskontoen opgøres for hver enkelt medarbejder i årets første kvartal. Overskud eller underskud udlignes ved ordinær løn-udbetaling.

Fratrædende medarbejders søgnehelligdagskonto skal opgøres og udlignes i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Stk. 2

En virksomhed kan i stedet vælge at betale sædvanlig løn på SH-dagene.

I så fald skal alle kantinemedarbejdere have sædvanlig løn på SH-dagene, og der opspares ikke søgnehelligdagsbetaling.

Virksomheden orienterer 3F om overgangen.

Ved overgang til sædvanlig løn på SH-dage skal SH-kontoen opgøres og eventuelt overskud/underskud skal udlignes ved ordinær lønudbetaling.

Ønsker virksomheden at genindføre SH-opsparring kan det alene ske pr. 1. januar.

Herudover opspares 2,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til afholdelse af feriefridage jf. § 9 stk. 8.

Stk. 3

Såfremt der arbejdes på en søgnehelligdag, betales timeløn plus 150 % og for minimum 5 timer.

Stk. 4

Arbejdstiden ifølge § 5 reduceres i uger med søgnehelligdage til 29½ time med 1 helligdag pr. uge 22 timer med 2 helligdage pr. uge 15 timer med 3 helligdage pr. uge

For deltidsansatte medarbejdere, § 6, reduceres der forholdsmæssigt.

§ 21 Fritvalgskonto

Stk. 1 Optjening

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,0% af den ferieberettigede løn til fritvalgskontoen. I beløbet er indeholdt feriegøtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 %, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 % af den ferieberettigende løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Stk. 2 Valgmuligheder

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Medarbejderne kan også pr. 1. december anmode arbejdsgiveren om at anvende kontoen til betaling af børneomsorgsdage eller til seniorfridage jf. § 16 og § 19a.

Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Stk. 3 Udbetaling

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

For medarbejdere, der har valgt børneomsorgsdage og/eller seniorfridage eller indbetaling til arbejdsmarkedspension, udbetales der ikke ved udgangen af juni måned.

De lokale parter kan skriftligt aftale, at det samlede bidrag til fritvalgsopsparingen udbetales løbende sammen med lønnen.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår arbejdsgiverorganisationen.

§ 22 Mæglingsbestemmelse

Stk. 1

Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm. Faglig voldgift berammes og afholdes i overensstemmelse med stk. 2.

Stk. 2 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og med kopi til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med svarskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt i elektronisk form.

§ 23 Tillidsrepræsentantbestemmelser

Stk. 1

I virksomheder eller organisatoriske/geografiske enheder med 5 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker der.

Anmærkning:

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

Stk. 2 Valget

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 8 måneder i den pågældende virksomhed.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt den pågældende arbejdsgiver.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt, og senest den 14. dag 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.

Stk. 3 Stedfortræder

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt pågældende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 4 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 5 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og

fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler jf. protokollat 1 skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af de overenskomstbærende forbund for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 6 Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. 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.

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

B. 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. På virksomheder med spredte lokationer eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

C. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling aftale et møde med den lokale ledelse for at drøfte lokale forhold.

D. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

E. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Det tilstræbes at der etableres en personlig virksomheds e-mailadresse og gives adgang til virksomhedens intranet.

Stk. 7

A. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 6a, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes vagtplan i henhold til § 5 og § 6.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført grunduddannelse for tillidsrepræsentanter, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Stk. 8 Afskedigelse

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Anmærkning:

Parterne er forsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal denne rette henvendelse til sin arbejdsgiverorganisation [DI], der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselperioden, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvungne årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

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.

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

Stk. 9 Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 2 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 3.

Stk. 10 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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 medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som

led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering.

Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra fonden som ved aftalt uddannelse, jf. § 27.

§ 24 Arbejdsmiljørepræsentanternes virke

Stk. 1

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs når denne udfører sit hverv (§ 23, stk. 7A) samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter (§ 23, stk. 8), i henhold til arbejdsmiljøloven tillige er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter”

Stk. 2 Samarbejde og opgaver

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte

arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå nye ambitiøse klimamål.

Stk. 3 Frihed til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 4 Deltagelse i arbejdsmiljøkurser*

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få 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.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 5 Adgang til elektroniske hjælpemidler*

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 23, stk. 6.E.

§ 25 Organisationsmæssige rettigheder og forpligtelser

Stk. 1

Parterne er enige om vigtigheden af medarbejdernes kendskab til overenskomstens rettigheder og forpligtelser. Som led i dette har den lokale 3F afdeling efter forudgående aftale med virksomheden, mulighed for at mødes med medarbejdere omfattet af kantineoverenskomsten med henblik på at orientere om overenskomstens indhold.

Virksomheden søger at stille lokation til rådighed for mødet.

Stk. 2

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede samarbejdsudvalgsaftale og hovedaftale er gældende.

Stk. 3

Overenskomstparterne fastslår, at det gælder om at bibeholde mest muligt af den kvalificerede arbejdskraft, der er uddannet i branchen gennem årene.

Stk. 4

Ved faglig uddannelse forstås egentlig faglig uddannelse, kurser under loven om uddannelse af specialarbejdere eller ledelses- eller samarbejdskurser samt voksenuddannelse, der er brancherelevant.

Medarbejderne har ret til at deltage i disse kurser og uddannelsesformer, og arbejdsgiveren har pligt til at give frihed uden løn, når det kan indpasses i virksomhedens drift.

Stk. 5

3F Privat Service, Hotel og Restauration har på forespørgsel ret til at få udleveret liste over kantiner, omfattet af denne overenskomst fra den enkelte arbejdsgiver.

Stk. 6

Indgåelse af denne overenskomst kan ikke betyde forringelse af den enkelte medarbejders hidtidige ansættelsesvilkår.

§ 26 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – med fuld løn, at deltage i realkompetenceafklaring (RKV). Der gives ligeledes og med fuld løn, ret til afklaring af, om medarbejderne har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive-, eller regnefærdigheder samt ordblindhed. Det forudsættes, at der er fuld støttemulighed herfor for virksomhedens udgifter.

Stk. 2

Ved fuld løn forstås den løn, inklusiv aften-, nat-, weekendtillæg som medarbejdere, jf. vagtplanen, ville være berettiget til, såfremt medarbejderen ikke skulle deltage i realkompetenceforløbet.

Stk. 3

Det er i parternes interesse at tilsikre fastholdelse af medarbejdere og give mulighed for kompetenceløft hen imod faglært niveau.

Medarbejderen har efter 6 måneders ansættelse ret til en RKV med fuld løn i forhold til afklaring af en potentiel gennemførelse af en Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) inden for gastronomuddannelsen med specialerne Kok og Smørrebrød & Catering.

Stk. 4

Kan uddannelsen gennemføres som EUV1, har medarbejderen, under fornøden hensyntagen til virksomhedens drift, ret til i ansættelsesforholdet, at gennemføre uddannelsen med sædvanlig løn.

Virksomheden kan dog modsætte sig medarbejderens anmodning om at gennemføre EUV1. I dette tilfælde, skal virksomheden give en skriftlig saglig begrundelse for at ønsket ikke imødekommes.

Dette forhold kan ikke gøres til genstand for fagretligt behandling, dog kan medarbejderen drøfte forholdet med den lokale 3F afdeling.

Såfremt en virksomhed kontinuerligt ikke imødekommer medarbejderens anmodning om gennemførelse af EUV1, skal organisationerne efter begæring træde sammen for en drøftelse herom.

Stk. 5

Ved medarbejderens gennemførelse af RKV efter stk. 3 og EUV1 efter stk. 4, og selvvalgt uddannelse efter stk. 6, modtager

virksomheden offentlig støtte som VEU godtgørelse og AUB refusion samt eventuelt SVU.

Kantineoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond yder støtte til virksomheden med henblik på at dække lønudgiften, jf. stk. 3, stk. 4 og stk. 6, samt eventuelle andre direkte udgifter forbundet med skoleopholdene.

Stk. 6

Virksomheden og medarbejderen kan aftale et uddannelsesforløb som EUV2. I så fald anvendes samme betingelser som i stk. 5.

Stk. 7

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til to ugers frihed (74 timer) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse, jf. fondens positivliste på www.pension.dk.

Virksomheden betaler fuld løn, jf. stk. 2 og refunderes som beskrevet under stk. 5.

Stk. 8

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke-forbrugt uddannelse, jf. stk. 6, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre arbejdsgiveren og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 9

Medarbejdere, der har gennemført en realkompetenceafklaring, jf. stk. 1, har under fornødent hensyn til virksomhedens forhold og efter aftale mellem virksomhed og medarbejderen, adgang til at deltage i kompetenceudvikling indenfor forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU*), danskuddannelse for voksne (DU) og ordblindeundervisning (OBU) med ubegrænset varighed og uden fradrag i medarbejderens ret til selvvalgt uddannelse.

Virksomheden betaler fuld løn, jf. stk. 2, og refunderes af kompetencefonden som beskrevet i stk. 5.

**Almen voksenuddannelse (AVU) dog som en forsøgsordning i overenskomstperioden.*

§ 27 Kompetenceudvikling- og uddannelsesfond

Stk. 1

Med det formål at yde økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, der fremmer og udvikler den faglige og organisatoriske standard samt udviklingen af sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for denne overenskomst, er der mellem overenskomstens parter etableret en Kompetenceudviklings- og Uddannelsesfond.

Til fondens virke ved kompetenceudvikling betaler virksomheden til fonden kr. 520 om året pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.

Arbejdsgiver betaler for ansatte, der kan organiseres under 3F Privat Service, Hotel og Restauration til uddannelsesfonden 30 øre pr. præsteret arbejdstime til uddannelsesfonden.

Fonden ledes og administreres af en bestyrelse, bestående af 3 repræsentanter fra hver af overenskomstens parter.

Stk. 2

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 virksomhedslederne og tillidsrepræsentanter.

Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastsættelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Overenskomstparterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder, efter vedkommende er valgt.

Som en førstegangsimplicering tilbydes eksisterende tillidsrepræsentanter tilsvarende deltagelse i uddannelses- og samarbejdsprogrammet.

Mulig deltagelse i programmet skal være gennemført i inde- værende overenskomstperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Denne udgift kan virksomheden søge refunderet i Kantineoverenskomstens Kompetence- og Uddannelsesfond.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Overenskomstparterne er enige om, at ovennævnte aftale er under forudsætning af, at der er mulighed for at tilslutte sig det uddannelsesprogram og samarbejdsforløb, der på tilsvarende vis er aftalt inden for Serviceoverenskomstens område.

§ 28 DA/LO Udviklingsfond

Til DA/LO Udviklingsfond ydes fra arbejdsgiversiden 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 29 Samarbejdsfond for Kantineområdet

Til Samarbejdsfonden* indbetaler arbejdsgiver 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 15. juli 2023 indbetaler arbejdsgiver 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

**Se protokollat 14*

§ 30 Kantineledere

Stk. 1

Kantineledere, hvis arbejde ikke primært er af administrativ eller arbejdsledende karakter, kan ansættes på følgende vilkår:

Ansættelsen sker på en jobløn, som:

Pr 15.3.2023 udgør	kr. 28.562,68
---------------------------	---------------

Pr. 15.3.2024 udgør	kr. 29.554,09
----------------------------	---------------

- Ansættelsen sker på funktionærlignende vilkår og ud fra en forudsætning om 5-dages uge på hverdage kl. 06.00 – 18.00 og 160,33 timers månedsnorm.
- Kantineledere omfattes af den pensionsordning, som er gældende for den enkelte virksomheds funktionærer. Heraf ind- betales det i § 19, stk. 1 nævnte pensionsbidrag til PensionDanmark.
- Joblønsansattes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for den pågældendes virkeområde. Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat begynder at arbejde tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

Stk. 2

For kantineledere, hvis primære opgave er af administrativ og arbejdsledende karakter, er denne overenskomst ikke gældende.

§ 31 Overenskomstens gyldighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts år 2025.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dennes bestemmelser, indtil anden

overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2.

København, den 10. marts 2023

DI Overenskomst II
(SBA) v/DI
Søren Vilsen
Jakob Mose Poulsen

3F Privat Service, Hotel
og Restauration
Jacob Slesvig
Rasmus Kruse

Sign.

Sign.

PROTOKOLLAT 1

Lokalaftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Lokalaftaler indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

Stk. 2

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. § 10 stk. 6. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, andet afsnit anførte regler er iagttaget.

Anmærkning:

Parterne er enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændret.

PROTOKOLLAT 2

Elever

Overenskomstparterne nedsætter i den kommende overenskomstperiode et udvalg, som har til formål at lave udkast for elever inden for dette område. Indtil dette udvalgsarbejde er færdigt, følges den i branchen normale overenskomst for elever.

Elevs ret til årlig lønforhandling

Parterne er enige om, at elever har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har eleven ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

PROTOKOLLAT 3

Gyldighedsområde

(Uden for overenskomsten)

I forbindelse med indgåelsen af overenskomsten mellem organisationerne er parterne enige om, at gyldighedsområdet skal forstås således, at Faglig Fælles Forbund dækker alt arbejde i forbindelse med produktionen i kantinerne som eksempelvis madproduktion, kasse/diskfunktioner, rengøring/afrydning m.m.

PROTOKOLLAT 4

Samarbejdet mellem DI og 3F Privat Service, Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel og Restauration og DI er enige om, at det, for at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne samt medarbejdernes beskæftigelses- og udviklingsmuligheder, er afgørende at styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed.

Etablering af samarbejdsudvalg

Med henblik på overenskomstens overholdelse og udvikling agter parterne med virkning fra 1. januar 2011 at etablere ”Servicebranchens Samarbejdsudvalg” efter følgende retningslinjer:

Formål

Udvalget skal fremme oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til støtte for samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

PROTOKOLLAT 5

Adgang til lønoplysninger

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt medarbejder eller en konkret afgrænset gruppe af medarbejdere på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt medarbejder, forudsætter udleveringen af lønoplysninger medarbejderens samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres. *

**Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med (arbejdsplaner), lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger over for DI, skal der på forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger, der skal fremskaffes. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig forhandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten. *

**Overenskomstparterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping.*

Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når

*oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete løn-
oplysninger på en konkret virksomhed.*

*Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om
løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager
har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret
løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmel-
sen.*

PROTOKOLLAT 6

Seniorpolitik

DI og 3F er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer, at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på hos organisationerne eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

PROTOKOLLAT 7

Underleverandører og vikarer

Stk. 1 Underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Overenskomstparterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Stk. 2 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F Privat Service, Hotel og Restauration skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå vikarbureauets navn og adresse, som oplyst af vikarbureauet.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig

sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauer optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

Stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F Privat Service, Hotel og Restauration begære et afklarende

møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes hos DI, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7. Ingen af de udleverede oplysninger om vikarer kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

PROTOKOLLAT 8

Vikardirektivet

Overenskomstparterne er enige om, at den til enhver tid gældende vikarlov er gældende.

PROTOKOLLAT 9

Egen forretning

(Uden for overenskomsten)

Imellem ISS-Catering og WIP-Catering og Fagligt Fælles Forbund er der enighed om, at såfremt disse 2 virksomheder på et givet tidspunkt opstarter egen forretning inden for hotel- og restaurationsbranchen, er de til enhver tid forpligtet til at følge den til enhver tid gældende overenskomst for området, jf. deres overenskomstforhold p.t.

PROTOKOLLAT 10

ISS Facility Services A/S' Udviklingsfond

Overenskomstparterne er enige om, at ISS Facility Services A/S som hidtil fortsætter med betaling til egen Udviklingsfond, således at de i Kantineoverenskomstens fastsatte bidrag i § 26 sidste afsnit og § 27 stk. 1, 2. afsnit betales til ISS Facility Services A/S' egen Udviklingsfond.

PROTOKOLLAT 11

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne.

Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse, at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under

forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde

DI Overenskomst II og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om, at nærværende rammeaftale dækker Kantineoverenskomsten.

Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere, og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for, på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det beslutes at gennemføre de foreslåede ændringer, udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres, at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter.

Det er tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere, der underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden aftalen er gældende.

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Aftalen indsendes til DI Overenskomst II og 3F Privat, Service, Hotel og Restauration.

Virksomhedsaftalen skal indeholde:

Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og op- siges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkommende 1. januar.

København, den 5. marts 2012

DI Overenskomst II v/DI

3F Privat, Service, Hotel og
Restauration

PROTOKOLLAT 12

Implementering af ligelønsloven mv.

§ 1.

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

Stk. 2.

Enhver arbejdsgiver 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 kvalifikations-system anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere 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.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde 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 personer af det ene køn ringere end personer 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 lønmodtageren som følge af arbejds- forholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

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

Stk. 2.

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan til- kendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

Det påhviler arbejdsgiveren 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 lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3.

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

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte 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. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte 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.

§ 5.

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

Stk. 2.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til

at for- mode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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-retslige forpligtelser.

PROTOKOLLAT 13

Ligelønsmåvn forslag til redigering

Overenskomstparterne er enige om at være omfattet af kompetencen for det ligelønsmåvn, der er oprettet af DI Overenskomst II v/ DI og modstående forbund.

PROTOKOLLAT 14

Samarbejdsfond for Kantineområdet

Formål:

Fondens formål er at støtte aktiviteter, der udvikler og styrker kantineområdet i det danske samfund - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at støtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke det lokale samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden.
- Støtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som afhjælper problemstillinger i forbindelse med gennemførelse af udlicitering/udbud.

Etablering:

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 4 medlemmer.

DI og forbundet udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Bidrag til fonden:

Til Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiverne fra Kantineoverenskomsten arbejdsgiver 30 øre pr præsteret arbejdstime. Pr. 15. juli 2023 stiger bidraget til 40 øre pr. præsteret arbejdstime. Denne stigning – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelserne i 2014 og 2020 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning,

medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Vederlag til tillidsrepræsentanter:

Tillidsrepræsentanter valgt under Kantineoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag jf. § 23, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Samarbejdsfonden finansierer ud over de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i samarbejdsfonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

PROTOKOLLAT 15

Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlingsudvalget til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlingsudvalget er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed er gældende for Kantineoverenskomsten, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Kantineoverenskomsten.

PROTOKOLLAT 16

Nyoptagne medlemmer

a. Optrapning af fritvalgskonto

Nyoptagne virksomheder af DIO II kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen § 21 fastsættes således:

1. For virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan disse indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 21, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 10, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskonto, jf. § 21, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 21, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:
 - Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F PSHR om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1 % (fra 1. marts 2024 1,5 %) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
 - Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2 %. (fra 1. marts 2024 3,0 %) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
 - Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3 % (fra 1. marts 2024 4,5 %) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.
 - Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 % (fra 1. marts 2024 6,0 %) i bidrag til Fritvalgs Lønkonto.

5. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

b. Optrapning af fondsbidrag

Såfremt virksomheden ikke forud for indmeldelse har indbetalt til Kantineoverenskomstens Kompetenceudvikling- og uddannelsesfond og Samarbejdsfonden for Kantineområdet i henhold til Kantineoverenskomstens §§ 27 og 29, bortfalder indbetalinger til disse det første år af medlemskabet af DIO II (SBA). Herefter betales normalt bidrag.

Stk. 3 Protokollering

Optrapningsordninger på fonds og/eller fritvalgsordningen iht. litra a) og b) skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolles mellem DIO II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

Organisationsaftale om forståelsen af Kantineoverenskomstens Protokollat 16 om optrapning af fritvalgsordningen

Parterne er enige om, at Kantineoverenskomstens Protokollat 16 vedrørende optrapning af fritvalgsordningen skal forstås således: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgsordningen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 %, i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgsordning. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 % af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgsordningen. Optrapningen sker over 3 år.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Kantineoverenskomsten om optrapning af fritvalgsordningen, skal tages højde for, at der efter

Kantineoverenskomstens § 21 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgsopsparingen.

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 medarbejdernes fritvalgskonto.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolles mellem DIO II og forbundene efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

PROTOKOLLAT 17

Forståelsesprotokollat om Systematisk Overarbejde

Muligheden for at varsle overarbejde efter § 8, stk. 3 påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om at fortolke systematisk overarbejde i overensstemmelse med protokollat af 23. februar 2017 om præcisering af protokollat om systematisk overarbejde på Industriens Overenskomst:

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

PROTOKOLLAT 18

Om Uddannelsesambassadører

Parterne er enige om, at der snarest muligt og senest den 1. august 2020 nedsættes et udvalg med deltagelse af overenskomstens parter, der undersøger mulighederne for at udpege Uddannelsesambassadører blandt medarbejdere på større kantiner, herunder med støttemulighed fra Kantineoverenskomstens Udviklingsfond.

Det er udvalgets opgave i givet fald og eventuelt med deltagelse af arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanter, at udforme mål, midler og ramme for uddannelsesambassadører herunder tillige en understøtning af deres virke.

PROTOKOLLAT 19

Om mulighed for afvikling af uddannelse efter fratræden

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere til tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Hvis folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen vil nedenstående bestemmelse træde i kraft.

Medarbejdere har ret til at afvikle op til 2 ugers ikke forbrugt uddannelse, jf. § 26 stk. 6, efter fratrædelse hvis følgende betingelser er opfyldt:

Medarbejdere afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, samt:

Kursusdeltagelsen skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Bestyrelsen fra Kantineoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond kan kræve dokumentation fra begge parter. Den pågældende er fortsat arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra fonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

Kompetenceudvikling med støtte fra fonden skal være gennemført senest 3 måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra fonden beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

Hvis den nye lovgivning falder på plads er parterne enige om, at træde sammen med henblik på at drøfte de endelige formuleringer i aftalen. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle formuleringer samt om ikrafttrædelse af aftalen.

Parterne er endvidere enige om, at der i givet fald tillige er behov for at indføre nye procedure- og ansøgningsregler til fonden.

PROTOKOLLAT 20

Organisationsaftale om databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

PROTOKOLLAT 21

Udvalgsarbejde om "skoleordningen"

Parterne er enige om, at overenskomstens § 3, stk. 4 frembyder en række problemer for medarbejderne.

Parterne er enige om, at der i direkte forlængelse af overenskomstfornyelsen, nedsættes et udvalg til at se på, hvordan problemstillingerne kan håndteres. Udvalget skal have afsluttet sit arbejde inden 1. juli 2020* og eventuelle løsninger kan iværksættes i overenskomstperioden.

3F Privat Service, Hotel og Restauration tager forbehold for at videre fagretlig sag til faglig voldgift vedrørende fortolkning af kantineoverenskomstens regel om skoleordning.

Anmærkning: Udvalgsarbejde pågår stadig og denne frist er forlænget indtil videre.

PROTOKOLLAT 22

Regler og rammer vedrørende natarbejde

A. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Hvis virksomheden ikke efterlever NFA's anbefalinger, sættes følgende aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - Vurdering af risici ved natarbejde
 - Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - Opfølgning på handlingsplan.

B. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 16, stk. 7. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 10. marts 2023.

PROTOKOLLAT 23

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines – anbefalinger – der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal handle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på Kantineoverenskomstens område.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuel gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.

København, den 10. marts 2023.

PROTOKOLLAT 24

Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant, der er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere.

Uddannelsesrepræsentanten skal, i samarbejde med ledelsen, arbejde for:

- at udbrede kendskabet til uddannelsesmulighederne
- at motivere kollegaer til at opkvalificere sig
- at efteruddannelse sættes i system
- at ufaglært personale realkompetencevurderes, og i vidst muligt omfang tilbydes opkvalificering til faglært.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 23.

København, den 10. marts 2023.

BILAG A

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1 Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset begrænsning.

2 Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferie skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20_____

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den ____/____-20____ til og med den ____/____-20____.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3 Øvrige bestemmelser

- 3.1** Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december.
- 3.2** Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3** Er der indgået aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4** Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december at underrette den, der skal betale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

2023-2025

Kantineoverenskomsten

794648-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk