

BAGEROVERENSKOMST

mellem

**HOTEL, RESTAURANT-
& TURISTERHVERVETS
ARBEJDSGIVERFORENING
(HORESTA-A)**

og

**FØDEVAREFORBUNDET NNF
Næstformandssekretariatet**



INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel A - Ansættelsesbeviser	5
§ 1 - Ansættelsesbeviser	5
Kapitel B - Arbejdstid	5
§ 2 - Arbejdstidens længde	5
§ 3 - Arbejdstidens lægning	5
§ 4- Særlige bestemmelser	5
Kapitel C - Minimalløn	6
§ 5 - Minimalløn	6
§ 5 a - Særlig opsparing	7
§ 6 - Lønningsperiode	8
§ 7 - Lønudbetaling	8
§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid	8
§ 9 - Søgnehelligdage	8
Kapitel D - Overarbejde	10
§ 10 - Varsling	10
§ 11 - Opgørelse/afspadsering/udbetaling	10
Kapitel E - Deltidsarbejde	10
§ 12 - Betingelser	10
§ 13 - Arbejdstid	10
§ 14 - Aflønning	10
§ 15 - Overarbejde	10
Kapitel F - Ferie	11
§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie	11
§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehelligdage	11
§ 18 - Feriefridage	11
Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.	12
§ 19 - Sygdom	12
§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden	13
§ 21 - Barsel	13

Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør	16
§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren	16
§ 23 - Opsigelse fra arbejderen.....	17
Kapitel I - Tillids-og arbejdsmiljørepræsentanter	17
§ 24 - Tillidsrepræsentanter	17
§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter	17
Kapitel J - Andre regler	17
§ 26 - Arbejdstøj.....	17
§ 27 - Fagretlige regler	18
§ 28 - Hovedaftalen.....	18
§ 29 - Bestemmelser om lærlinge	18
§ 30 - Uddannelse	18
§ 30 a - Kompetenceudvikling	19
§ 31 - Overenskomstens varighed	21
Protokollatfortegnelse	22
Protokollat 1 - ATP	22
Protokollat 2 - Uddannelsesfond.....	22
Protokollat 3 - Pension.....	22
Protokollat 4 - Arbejdstid	23
Protokollat 5 - Tilpasning til Ferieloven	25
Protokollat 6 - Aftale om elektroniske dokumenter	25
Hensigtserklæring:	25
Protokollat 7.....	26

Kapitel A - Ansættelsesbeviser

§ 1 - Ansættelsesbeviser

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagere om vilkårene for ansættelsesforholdet (Lov om ansættelsesbeviser).

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

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

Kapitel B - Arbejdstid

§ 2 - Arbejdstidens længde

Den effektive arbejdstid kan udgøre op til 148 timer over 4 uger, med tillæg af 1/2 times daglig spisetid, svarende til den tid, der medgår til indtagelse af et måltid samt kaffepause. Såfremt der lokalt er enighed herom, kan der dog aftales andre regler for arbejdstidens tilrettelæggelse.

§ 3 - Arbejdstidens lægning

Arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt, og der udarbejdes ugeplan for efterfølgende uge, som senest bekendtgøres torsdag, enten ved opslag eller ved personligmeddelelse.

§ 4- Særlige bestemmelser

Ved fast natarbejde, der strækker sig ud over kl. 02.00, nedsættes arbejdstiden med 4 timer inden for en 2 ugers turnus.

Kapitel C - Minimalløn

§ 5 - Minimalløn

Stk. 1.

Minimallønnen forhøjes med virkning pr. 1. marts 2017 med kr. 2 pr. time, pr. 1. marts 2018 med kr. 2 pr. time, pr. 1. marts 2019 med kr. 2 pr. time. Herefter udgør minimallønnen:

Pr. 1.3.2017:	kr. pr. time	kr. pr. uge	kr. pr. måned
Mestersvende	120,84	4.471,08	19.374,28
Mestersvende vikarer	120,05	4.441,85	19.247,62
Bagersvende	119,66	4.427,42	19.185,09

Pr. 1.3.2018:

Mestersvende	122,84	4.545,08	19.694,94
Mestersvende vikarer	122,05	4.515,85	19.568,28
Bagersvende	121,66	4.501,42	19.505,75

Pr. 1.3.2019:

Mestersvende	124,84	4.619,08	20.015,60
Mestersvende vikarer	124,05	4.589,85	19.888,94
Bagersvende	123,66	4.575,42	19.826,41

Stk. 2.

Løn - unge under 18 år. Stiger med:

Pr. 1. marts 2017 – kr. 184,38 pr. måned – kr. 1,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2018 – kr. 184,38 pr. måned – kr. 1,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2019 – kr. 184,38 pr. måned – kr. 1,15 pr. time.

	1. marts 2017 kr. pr. mdr.	1. marts 2018 kr. pr. mdr.	1. marts 2019 kr. pr. mdr.
Minimalløn	Kr. 10.102,38,-	Kr.10.286,76,-	Kr. 10.471,14,-

Stk. 3.

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde eller har særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om en sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend.

Organisationerne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

Stk. 4.

Enkelte dages arbejde betales pr. dag med 8 minimaltimelønninger + kr. 29,94 pr. dag.

Stk. 5.

Nuværende ansættelsesvilkår og personlige lønninger kan ikke forringes som følge af denne overenskomst.

§ 5 a - Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 2,7% af den ferieberettigede løn, som særlig opsparing.

Pr. 1 marts 2018 opspares der i alt 3,4% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1 marts 2019 opspares der i alt 4,0% af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

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

Medarbejderne kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodningen om ophør/ændring af indbetaling, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

Der er mellem parterne enighed om, at for nyoptagne virksomheder i HO-RESTA Arbejdsgiver optrappes det særlige løntillæg, medmindre andet aftales, over 3 år.

Det særlige løntillæg udgør i det første år 25 % af gældende sats

Det andet år udgør det særlige løntillæg 50 % af gældende sats

Det tredje år udgør det særlige løntillæg 75 % af gældende sats

Herefter fuldt overenskomstmæssig bidrag.

Overenskomstparterne oplyser senest 2 måneder efter underskrivelse af tiltrædelsesoverenskomst/respektive indmeldelse i HORESTA Arbejdsgiver, hvorvidt virksomheden benytter sig af indfasningen.

§ 6 - Lønningsperiode

Lønningsperioden er en kalenderuge.

§ 7 - Lønudbetaling

Aftales lokalt med udbetaling hver måned, hver 14. dag eller på en fast ugedag.

§ 8 - Særlige tillæg - også forskudttid

Stk. 1. - Nattillæg

Arbejde efter kl. 01.00 og før kl. 06.00 betales med et tillæg på 40% af minimumslønnen.

For marketenderier, kantiner, institutioner og koncessionerede virksomheder, herunder flyselskabers køkkener, er tillægget 40% af minimumslønnen mellem kl. 22.00 og kl. 07.00.

Stk. 2. - Søndagstillæg

For arbejde på søndage i tiden mellem kl. 01.00 og det følgende døgn kl. 02.00 betales udlært personale et tillæg pr. 1. marts 2017 på kr. 21,77 pr. time, pr. 1. marts 2018 kr. 22,12 pr. time. marts 2019 på kr. 22,47 pr. time

Tillæg betales ikke til reserver og løsarbejdere. Dersom der for de pågældende timer betales anden kompensation, såsom søgnehelligdagsbetaling og nattillæg, bortfalder tillægget for forskudt arbejdstid, således at alene det højere tillæg kommer til udbetaling.

Undtaget herfra er dog betaling for overtid.

Stk. 3. - Anciennitetstillæg

Til faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden, aflønnes med et tillæg på kr. 0,40 pr. time.

§ 9 - Søgnehelligdage

Stk. 1.

For bager- og konditorsvende ansat i virksomheder, der driver egentlig bagerbutiksvirksomhed med salg ud af huset, er følgende gældende:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag er ekstra fridage, således at forstå, at for hver af de ovennævnte dage, der falder i en arbejdsuge, nedsættes antallet af arbejdstimer tilsvarende (normalt 8 timer - med fuld lønudligning).

Udføres der arbejde på ovennævnte dage, afspadseres med 1 1/2 time pr. arbejdet time med fuld løn. I modsat fald betales en ekstra dagløn + 50%.

Stk. 2.

For bager- og konditorsvende ansat i andre virksomheder er den generelle eller den specielle søgnehelligdagsordning gældende, idet 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag betragtes som søgnehelligdage, uanset om disse falder på en søndag.

Generel søgnehelligdagsordning

a. Ordningen omfatter kun det faste personale, ikke løsarbejdere (reserver).

Personale, der arbejder på ovennævnte dage, har ret til en compensation, som følger:

b. Parterne aftaler, hvilken af de nedenstående ordninger der ønskes.

1. Der ydes 1 1/2 fridag pr. arbejdet dog med fuld personlig løn.
2. Der ydes en fridag pr. arbejdet dag med fuld personlig løn + et tillæg på 50% af den oppebårne timeløn. Tillægget skal udbetales ved førstkomende lønudbetaling.

c. Uanset hvilken ordning der vælges, skal tilgodehavende fridage skriftligt bekræftes og kan kun afvikles i vinterhalvåret i perioden 1. oktober til 31. marts. Opsparede søgnehelligdagsfridage bør gives samlet i forbindelse med anden samlet frihed i den pågældende periode.

d. Personale, der forlader forretningen, kan afvikle den opsamlede frihed, inden fratrædelsen sker.

Tilgodehavendefridage, der ikke afspadseres, betales med en personlig dagløn plus 50% pr. opsparet fridag.

Speciel søgnehelligdagsordning

For heltidsbeskæftigede fastansatte udlærte er følgende gældende:

For beskæftigelse i månederne december - juni opspares ret til en ekstra fridag med fuld løn for hver beskæftiget måned i perioden, maksimalt 7 dage.

Kapitel D - Overarbejde

§ 10 - Varsling

Overarbejdet skal udføres i det omfang, forretningens uforstyrrede drift kræver det, og gældende love og anordninger tillader det.

Overarbejdet skal falde i tilslutning til arbejdstiden.

Overarbejdet skal varsles senest 1 time før påbegyndelsen af mesteren eller en af ham bemyndiget person. For manglende varsel betales en ekstra time løn + 50%.

§ 11 - Opgørelse/afspadsring/udbetaling

Stk. 1.

Der foretages opgørelse over præsteret overarbejde.

Stk. 2.

Overarbejde skal afspadsres, dog kan overarbejde udbetales, hvis det aftales med medarbejderen.

De første 2 timers overarbejde pr. dag afspadsres/udbetales med 1,5 time/50% tillæg af den oppebårne løn og derefter med 2 timer/100% tillæg af den oppebårne løn.

Kapitel E - Deltidsarbejde

§ 12 - Betingelser

Der kan ansættes personale på deltid.

§ 13 - Arbejdstid

Arbejdstiden udgør maksimum 30 timer og minimum 15 timer pr. uge.

§ 14 - Aflønning

Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler som for fuldtidsbeskæftigede.

§ 15 - Overarbejde

Overarbejde betales for arbejde ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Kapitel F - Ferie

§ 16 - Ferie og feriegodtgørelse, tilrettelæggelse af ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden den 1. marts.

Ferieregulativet mellem HORESTA-A og 3 F, Den Private Servicegruppe er gældende.

§ 17 - Ferie i forbindelse med søgnehellidage

Søgnehellidage, der falder i ferien, tillægges denne.

§ 18 - Feriefridage

Stk. 1.

Fastansatte medarbejdere har ret til 1 feriefridag efter 3 måneders ansættelse, 4 feriefridage efter 6 måneders ansættelse og 5 feriefridage efter 9 måneders ansættelse.

Stk. 2.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens regler.

Stk. 3.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret (1. maj-30. april). For fuldtidsansatte regnes 1 feriedag som 7,4 timer. Deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, hvormed de gennemsnitligt har været beskæftiget, set over de sidste 13 uger forud for feriedagens afholdelse.

Stk. 4.

Feriefridagene betales med fuld løn. For provisionslønnen serveringspersonale betales et beløb svarende til den gennemsnitlige timeløn beregnet på grundlag af de sidste 13 ugers indtjening, dog maksimalt pr. 1. marts 2002 kr. 135,00 pr. time.

Stk. 5.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, betales medarbejderen en kompensation svarende til fuld løn/garantiløn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 135,00 pr. time.

Stk. 6.

Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation svarende til 2,25% af den personlige løn.¹

Stk. 7.

Der kan uanset eventuelt jobskift kun afholdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Kapitel G - Sygdom, ulykke, barsel m.v.

§ 19 - Sygdom

Under sygdom betales fuld løn under de første 5 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

For medarbejdere med 12 måneders anciennitet på virksomheden betaler virksomheden dog de første 3 uger under sygefraværet fuld personlig løn.

Den til enhver tid gældende Dagpengelov følges.

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

efter 9 måneders ansættelse yder arbejdsgiveren fuld løn i op til 21 kalenderdage, regnet fra første hele sygedag.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afviklingen af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Omsorgsdage er uden løn, men kan kompenseres af den særlige opsparing, som kommer til udbetaling 1 gang om året.

¹ **Note 1**

Excl. visse arbejdstidsbestemte tillæg (helligdagstillæg, overtidstillæg og lign.)

Barns sygdom

Til arbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der sygdom frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling, dog højst med mindstebetalingssatsen/normallønssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital eller indlægges helt eller delvis i hjemmet sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal - på opfordring - fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn, dog maksimalt kr. 130,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 20 - Ulykkestilfælde og tilskadekomst på virksomheden

Under sygdom betales fuld løn for de første 6 dage og herefter 90% af den personlige løn, til eventuelt opsigelsesvarsel er udløbet.

Herudover følges den til enhver tid gældende dagpengelov.

§ 21 - Barsel

Stk. 1. - Løn under graviditets- og 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).

Adoption

Til adoptanter betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselsorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

Fædreorlov

Under somme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger, ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 135,00 pr. time.

De 11 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Med mindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

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

Stk. 2.

Pr. 1. juli 2014 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger, ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden,

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger, medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger i forvejen.

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

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

Ændringerne har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov 1. juli 2014 eller senere.

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

For forældreorlov, der påbegyndes 1. juli 2014 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder	Lønforpligtelse
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov	13 uger med fuld løn,. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forældre

Stk. 3.

Lønnen svarer - med mindre andet er særskilt nævnt - til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. For provisionslønnen serveringspersonale betales gennemsnittet af de seneste 26 ugers indtægt. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 4.

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

Stk. 5. - Pension under barsel

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr. kr. 1.120,00	Arbejdstagerbidrag pr. mdr. kr. 560,00	Samlet bidrag pr. mdr. kr.1.680,00
--	--	--

Pr. 1. juli 2014 forhøjes det ekstra pensionsbidrag med i alt kr. 360,- pr. mdr. således at det udgør følgende:

Arbejdsgiverbidrag pr. mdr. kr. 1.360,00	Arbejdstagerbidrag pr. mdr. kr. 680,00	Samlet bidrag pr. mdr. kr.2.040,00
--	--	--

Kapitel H - Arbejdsforholdets ophør

§ 22 - Opsigelse fra arbejdsgiveren

Stk. 1.

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har efter et års ansættelse krav på 1 uges opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge, og efter 2 års ansættelse krav på 2 ugers opsigelsesvarsel fra udgangen af en uge.

Stk. 2.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kasse/fagforeningen.

Stk. 3. - Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionæransat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelses i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelses indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

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

Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Stk. 4. Genindtræden i anciennitet

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

§ 23 - Opsigelse fra arbejderen

Efter et års ansættelse er medarbejderen pligtig til at afgive opsigelse med en uges varsel.

Kapitel I - Tillids-og arbejdsmiljørepræsentanter

§ 24 - Tillidsrepræsentanter

I henhold til regler af 30. april 1979 aftalt mellem NNF-BAGER/MØLLER-BRANCHEN og Københavns Bagerlaug samt Københavns Konditorlaug.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Ophør af tillidshverv

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelse ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentant-hvervet.

§ 25 - Arbejdsmiljørepræsentanter

Der henvises til lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv, have den fornødne adgang hertil.

Kapitel J - Andre regler

§ 26 - Arbejdstøj

Virksomheden leverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav. Dette gælder ikke i tilfælde af enkelt dagsarbejde.

§ 27 - Fagretlige regler

Som regel for behandling af faglig strid, gælder den af hovedorganisationerne vedtagne norm.

Eventuelle overenskomststridige forhold skal, for at kunne behandles, være anmeldt til den modstående organisation senest 3 uger efter deres ophør.

Såfremt der i en sag om overenskomststridige forhold foreligger en aftale mellem mester og svend om en lavere betaling end fastsat i overenskomsten, og mesteren pålægges at betale bod, skal der ved ansættelse af bodens størrelse tages rimeligt hensyn til, at parterne har indgået aftalen.

Boden tilfalder i sådanne tilfælde velgørende formål inden for forbundet.

§ 28 - Hovedaftalen

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

§ 29 - Bestemmelser om lærlinge

Lærlinge, der oplæres i HORESTA-As medlemsvirksomheder, følger bestemmelserne i den til enhver tid gældende hovedoverenskomst mellem Bager- og Konditormestre i Danmark og NNF-Bager/Møllerbranchen.

§ 30 - Uddannelse

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

Med virkning fra 1. maj 2014 har lærlinge efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inklusive eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 1 uges frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.

Kompetenceudviklingsstøtte:

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 30a, 2. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke forbrugt frihed med støtte fra kompetenceudviklingsfonden i op til 2 uger.

Det aftales, at der ses bort fra anciennitetskravet ovenfor i hele overenskomstperioden.

Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn.

§ 30 a - Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling

Alle medarbejdere har ret til - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - at deltage i individuel kompetenceafklaring. Det er en betingelse for at udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden, (pr. 1. maj 2014 6 måneders anciennitet) har ret til 2 ugers frihed om året, til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som maksimalt kan udgøre 85% af den sædvanlige overenskomstmæssige løn, (I overenskomstperioden gives der 100% dækning af den personlige løn) såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed.

Det er en forudsætning, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse under DA/LO overenskomsternes dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomheden og medarbejderen - før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Muligheden for længere varende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kom-

petencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Virksomheder, der selvadministrere egne kompetencemidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i kompetenceudviklingsfonden.

Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for kompetenceudviklingsfonden.

Kompetenceudviklingsfond

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler kr. 520,- om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Pr. 1 marts 2017 hæves beløbet med 5 øre pr. præsteret arbejdstime = kr. 82,50 pr år.

Pr. 1 marts 2018 hæves beløbet med 5 øre pr. præsteret arbejdstime = kr. 82,50 pr år.

Pr. 1 marts 2019 hæves beløbet med 5 øre pr. præsteret arbejdstime = kr. 82,50 pr år.

For at lette virksomhedernes administration i forbindelse med opkrævning til fonde, er der enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse mellem overenskomstparterne - for at sikre forenkling heraf, herunder at skabe mulighed for, at opkrævning kan ske på samme grundlag og tidspunkt.

Fravigelse af aftale om kompetenceudviklingsfond

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede aftale om kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

- 1) Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse gælder ikke i overenskomstperioden 1. marts 2017 til 28. februar 2020.
- 2) Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af den personlige løn, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100% dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2020.

§ 31 - Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2020.

København, maj 2017

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

Fødevareforbundet NNF
Næstformandssekretariatet

Flemming Mogensen

Protokollatfortegnelse

Protokollat 1 - ATP

Vedrørende ATP følges den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte ATP-ordning.

Protokollat 2 - Uddannelsesfond

Til DA/LO-uddannelsesfond ydes der pr. 1. januar 2005 fra arbejdsgiverside 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat 3 - Pension

Med virkning fra senest 1. januar 1993 etableres en pensionsordning for ansatte under overenskomster, hvor kravet om en pensionsordning er rejst.

Formål

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Personkreds

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Ansatte med 6 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettiget.

Pensionsbidraget

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget udgør i alt 12% af den skattepligtige indkomst optjent hos arbejdsgiver ved arbejde omfattet af overenskomsten. Bidragene fordeler sig som følger:

Ydelser

Arbejdsgiverbidrag	9%
Lønmodtagerbidrag	3%

De af denne overenskomst omfattede ansatte er tilsluttet Industriens Pension.

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkedspension, idet disse i stedet får arbejdsgiverens andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

1. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 65 år.
2. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som modtager efterløn.
3. Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, der er fyldt 60 år, og som oppebærer pension efter lov om socialpension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

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

Der betales ikke feriepenge eller pension af pensionsbeløbet, som udbetales som løn.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Parterne er enige om, at det ekstra pensionsbidrag, som betales under de 14 ugers barselsorlov, pr. 1. juli 2012 udgør følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	7,00/1.120,00
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	3,50/560,00
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	10,50/1.680,00

Protokollat 4 - Arbejdstid

Implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Aftalen finder ikke anvendelse indenfor følgende sektorer: vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri og andre aktiviteter på havet, eksempelvis offshore arbejde.

Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening (HORESTA-A) og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF) har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv 93/104/EF.

§ 1 - Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for medarbejdere beskæftiget i henhold til den mellem organisationerne (HORESTA-A og NNF) gældende overenskomst (OV.NR.NNF-182).

§ 2 - Definitioner

Arbejdstid: Den normale arbejdstid er som defineret i overenskomsten.

Natperiode: Tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00.

Natarbejder: En ansat, der udfører mindst 300 timer årligt i natperioden.

§ 3 - Pauser

Overenskomstens bestemmelser om pauser finder anvendelse. Parterne er enige om, af artikel 4 hermed er implementeret.

§ 4 - Arbejdstid

Den normale arbejdstid, regler omkring overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7 dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

§ 5 - Natarbejde

Den normale arbejdstid, regler om overarbejde samt regler om afspadsering eller udbetaling af overarbejde for natarbejdere fremgår af overenskomsten.

Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere må dog ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

§ 6 - Referenceperioder

Parterne er enige om, at der i relation til direktivets artikel 6 og 8 anvendes en referenceperiode på 12 måneder. Denne referenceperiode har ingen indflydelse på fortolkningen af parternes overenskomst.

§ 7 - Helbreds kontrol og overgang til dagarbejde

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder og herefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

§ 8 - Arbejdsmiljø

Med henblik på behandling af de af direktivets artikel 10, 11, 12 og 13 nævnte forhold henviser aftaleparterne til HORESTA-A-RBF overenskomstens bilag vedrørende Det permanente Arbejdsmiljøudvalg for Hotel-og Restaurationsbranchen.

§ 9 - Opsigelse og mæglingsregler

Aftalen følger for så vidt angår opsigelse og mæglingsreglerne i overenskomsten.

Protokollat 5 - Tilpasning til Ferieloven

Parterne er enige om, så snart forslag til ferielov er vedtaget, at foretage fornødne tilpasninger i indgåede ferieoverenskomster og aftaler, herunder er man enige om, at man vil udnytte den fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen mv., den ændrede Ferielov giver mulighed for, eksempelvis overflytning af ferie.

Protokollat 6 - Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort, 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.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Hensigtserklæring:

Der er mellem parterne enighed om, at der i overenskomstperioden skal drøftes en aftale for lærlinge. I forhold til indfasning af pension, tilkendegiver forbundet, at de er indstillet på at lave en model for indfasning af pension.

Ufaglært arbejdskraft skal ligeledes drøftes.

Protokollat 7

§ 1 Grundlag for seniorordning

Såfremt medarbejderen har ønske om en seniorordning, kan en sådan etableres fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for den enkelte medarbejder, med det formål at reducere arbejdstiden. Enten som længere arbejdsfri perioder, hele dage eller afkortning af den daglige arbejdstid.

§ 2 Finansiering

a) Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg som benyttes til finansiering af seniorordningen, dog kun i et omfang, hvor forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.

b) Den i overenskomstens særlige opsparing § 5 a løbende indbetalinger kan konverteres til et løntillæg, som benyttes til finansiering af seniorordningen.

§ 3 Grundlag for seniorordning

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

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

§ 4 Placering

Placeringen af seniorfrihed aftales mellem medarbejderen og ledelsen.