

Lokalaftale Oversigt 3F Faglært 27/11 2018

Nr.	Lokalaftale	Gældende fra	Aftaler kan opsiges med 2 mdr varsel med mindre andet er aftalt
1	Kompensationstimer	31.10.2007	
Bilag 1.1	Aftale om nedsættelse af kompensationstimerne med 14,8 timer i 2015, 2016 og 2017	01.07.2015	28.02.2018
2	Søgnehelligdage	31.10.2007	
3	Timeløn - gældende for 2015, 2016 og 2017	25.10.2013	28.02.2018
4	Opgørelse af normtider ved tørnømlægning samt ved til- og fratrædelser	11.03.2013	
5	Medarbejderbetalt frihed (MBF) (redaktionelt ændret i denne forhandling)	20.04.2015	
6	Fleksible +/- aftale	01.07.2015	28.02.2018
7	Fleksibel arbejdstilrettelæggelse på Gate Gourmet CPH	01.07.2015	28.02.2018
8	Seniororlov Faglært før 2018	01.01.2018	
9	Seniororlov Faglært efter 2018	01.01.2018	
10	Senior Ferie Faglært 50 Før 2018	01.01.2018	
11	Senior Ferie Faglært 55 Efter 2018	01.01.2018	
12	Sundhedsforsikring Faglært	01.01.2018	
13	Bilag 1 Final Senior Orlovs Beregning & Sætses 27112017	01.01.2018	
	Herudover til uddybning af Overenskomsten:		
	• Kantineordning for faglærte på GG CPH	01.04.2014	
	• Fortolkning om ret til afspadsering pr. 25	25.08.2014	
	• Afregning af reserver og korttidsansættelser	03.10.2014	
	Aftale om tillidsmandstid Det er en aftale som alene vedrører Flemming Carlsen. Det er således IKKE en lokalaftale og den bortfalder såfremt Flemming Carlsen ikke længere er tillidsmand	18.09.2014	

JanK 27/11 2017

Lokalaftale 1

Kompensationstimer

1. Pr. 1. maj 2010 optjener fastansatte medarbejdere i Gate Gourmet, København 29,6 kompensationstimer i perioden 1. maj – 30. september
2. I overgangsperioden 2007 – 2010 optjener fastansatte medarbejdere i perioden 1. maj – 30. september kompensationstimer i henhold til følgende:
 - Pr. 1. oktober 2007 tilskrives 7,4 timer
 - Pr. 1. oktober 2008 tilskrives 14,8 timer
 - Pr. 1. oktober 2009 tilskrives 7,4 timer.

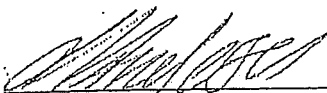
Kompensationstimerne tilskrives afspadseringskontoen 1. oktober.

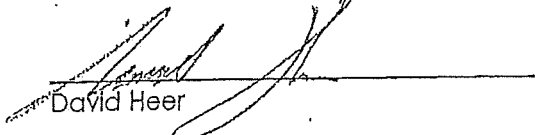
3. Fra 2010 tilskrives 29,6 kompensationstimer afspadseringskontoen 1. oktober.
4. Timer afvikles jvf. §5. Overarbejde i overenskomsten.
5. Ved fratrædelse udbetales optjente, men ikke afholdte kompensationstimer.
6. Ved afholdelse af kompensationstimer udbetales grundlønnen.
7. Aftalen kan kun opsiges af virksomheden mod at omregne antallet af kompensationstimer med den respektive timelønssats.

Denne lokalaftale følger Overenskomst mellem Dansk Industri for Gate Gourmet Danmark og RBF (3F § 19a Lokale Aftaler.

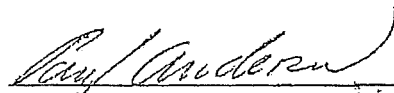
Kastrup den 31. oktober 2007

For Gate Gourmet Aps


Lisbeth Andersen


David Heer

For RBF (3F)


Poul Andersen

Bilag 1.1. til lokalaf tale 1
Lokalaf tale for medarbejdere omfattet Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F Faglært

**Reduktion af Kompensationstimer med 14,8 timer i 3 år
2015 – 2016 - 2017**

Formål

Denne af tale er en integreret del af den samlede løsning omkring Lokalaf taleforhandlingerne, der blev afsluttet i juli måned 2015

Tidsbegrænset af tale

Optjening og tilskrivning af kompensationstimer følger Lokalaf tale 1 - Kompensationstimer.

Der er for perioden 2015, 2016 og 2017 aftalt at tilskrivning af kompensationstimer reduceres med 14,8 timer, således at der pr. 1. oktober alene tilskrives 14,8 timer på kontoen i disse år. I 2018 optjenes der igen 29,6 kompensationstimer med mindre andet aftales.

Denne Lokalaf tale er indgået i henhold Overenskomst mellem DI for GG og 3F Faglært §19a Lokalaf taler

Opsigelse kan ske i henhold til stk. 1. Opsigelse kan af begge parter tidligst afgives 28. februar 2018 samtidig med at den udløber. Aftalen kan ved enighed ændres i perioden.

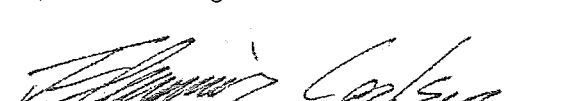
Kastrup den 11. august 2015

Gate Gourmet ApS:



Palle Ørting
General Manager

3F /Klubben for faglærte



Flemming Carlsen
Tillidsmand

Lokalaftale 2

Søgnehelligdage

Det er i forbindelse med lokale forhandlinger vedrørende søgnehelligdagsbetaling pr. 1 oktober 2007 aftalt følgende:

1. Fast- og korttidsansatte medarbejdere ydes fuld løn på søgnehelligdage.
2. Fast- og korttidsansatte medarbejdere i holddrift (7-dages uge) ydes en erstatningsfridag af 7,4 times varighed for hver søgnehelligdag medarbejderen er ansat.
3. Medarbejdere som aktuelt er på arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag med det antal timer, de aktuelt var på arbejde på søgnehelligdagen.
4. Erstatningstimerne opgøres på separat konto. Erstatningstimerne skal tilsikre medarbejderen vinterblok 2 og kan derfor ikke afspadseres løbende. Der ydes ikke skifteholdstillæg ved afvikling af blokken.
5. Overskydende timer over 74 timer tillægges afspadseringskontoen.
6. Ugarbejdere opsparer i henhold til Industriens Overenskomst 4% af den ferieberettigede løn til dækning af søgne- helligdage. Beløbet udbetales sammen med feriepenge.

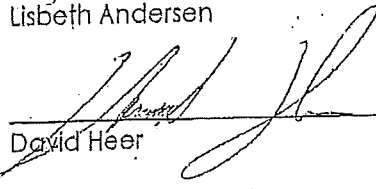
Denne lokalaftale følger Overenskomst mellem Dansk Industri for Gate Gourmet Danmark og RBF (3F § 19a Lokale Aftaler.

Kastrup den 31. oktober 2007

For Gate Gourmet Aps



Lisbeth Andersen



David Heer

For RBF (3F)



Poul Andersen

MØDEREFERAT

DI sag nr: DI-2014-03360
CO-i nr: _____
sag nr: 14-30118

Forbund: 3F

Virksomhed og by: Gate Gourmet Denmark A/S, Kastrup

Dato og kl.: Mandag den 25. august 2014

Møde Mæglingmøde Organisationsmøde Forhandlingsmøde

mellem DI og 3F
Mødested: Kystvej 42
Sag: Uenighed om fortolkning af IOK

Til stede foruden undertegnede organisationsrepræsentanter

Fra arbejdsgiverside:

Karin Oht

Fra arbejdstagerside:

Flemming Carlsen, TR
Frank Vid Stein, 3F afd.

Virksomheden tilkendegav på mødet, at man ville indskærpe fristerne på tilbagemeldingerne på ønsker om afspadsring overfor lederne.

Der var enighed om følgende fortolkning af overenskomstens § 5, stk. 5:

Opgørelsen af "pr. påbegyndt 25 medarbejdere" sker for hver produktionsadresse (pt. B2 og K42).

Der var enighed om at én medarbejder pr. påbegyndt 25 medarbejdere har krav på afspadsring, såfremt ingen andre har ønsket afspadsring den pågældende dato. Der tilstræbes at give 24 timers varsel, men dette er ikke en betingelse.

I alt har op til 2 medarbejdere pr. påbegyndt 25 medarbejdere krav på afspadsring på en given dag, hvis begge medarbejdere har givet mindst 3 ugers varsel.

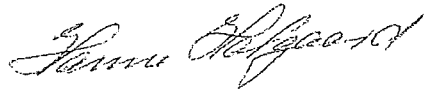
Udover ovenstående kan der gives afspadsring, såfremt driften tillader dette.

Hermed sluttede sagen.

For DI overenskomst I v/DI


Peer Lajer

For 3F

Hanne Holgaard


Lokalaftale 3 Timeløn – 3F Faglært

Lokalaftale for medarbejdere omfattet Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F Faglært

Formål

At dokumentere de aftalte lønrammer i tillæg til gældende overenskomst, samt de betingelser der ligger til grund for aftalen.

2015		Startløn	Anc. 12 mdr	Anc 24 md	Anc 36 mdr.
01.07.2015	v/160,33	21.248,31	23.475,68	25.086,51	27.555,92
01.07.2015	pr time	132,53	146,42	156,47	171,87

2016		Startløn	Anc. 12 mdr	Anc 24 md	Anc 36 mdr.
01.03.2016	v/160,33	21.673,28	23.945,19	25.588,24	28.107,04
01.03.2016	pr time	135,18	149,35	159,60	175,31

2017		Startløn	Anc. 12 mdr	Anc 24 md	Anc 36 mdr.
01.03.2017	v/160,33	22.106,74	24.424,10	26.100,01	28.670,78
01.03.2017	pr time	137,88	152,34	162,79	178,82

Alle faglærte der ikke er ansat som Reserver, indplaceres på løntrin "Anc. 12 måneder" fra første dag. Skift til "Anc 24 måneder" sker ved første ordinære lønkørsel efter 12 måneders anciennitet er opnået.

Uddybende vilkår fremgår af Mæglingsmødereferat mellem DI og 3F dateret 3. oktober 2014. Herunder de særlige vilkår for Reserver hvad angår løn, s/h betaling og feriefri dage. OBS! Reserver aflønnes efter gastronomi-minimallønnen + 30% som den fremgår af overenskomsten.

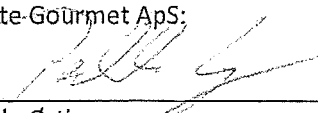
Denne Lokalaftale er indgået i henhold Overenskomst mellem DI for GG og 3F Faglært §19a Lokalaftaler

Opsigelse kan ske i henhold til stk. 1. Opsigelse og kan af begge parter tidligst afgives 28. februar 2018. Aftalen kan ved enighed ændres i perioden.

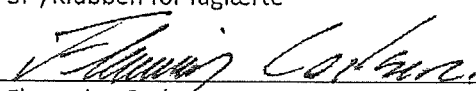
Denne lokalaftale erstatter tidligere Lokalaftale 3 vedrørende løn.

Kastrup den 11. august 2015

Gate-Gourmet ApS:


Palle Ørting
General Manager

3F /Klubben for faglærte


Flemming Carlsen
Tillidsmand

Vilkårsbrev

Faglært Medhjælper - Reserve

Medarbejdere ansat for mindre end

37 timer pr. gang



a gategroup member

Arbejdsgiver	
Virksomhed	Gate Gourmet Denmark ApS
Adresse	Kystvejen 42
Postnummer/By	2770 Kastrup
CVR-nr.	23370212

Arbejdstager	
Medarbejdernr.	
Navn	
Adresse	
Postnummer/By	
Telefon	

Vilkår	
Titel	Faglært medhjælper - Reserve
Arbejdssted	Kystvejen 42, 2770 Kastrup - A.P. Møllers Allé 65, 2791 Dragør
Arbejdstid	Ansættelse mindre end 37 timer pr. gang
Timeløn	Kr. 115,26 (Gastronomi-minimalløn) + 30%
Fagtillæg Gastronomi	10% af Gastronomi-minimalløn
SH betaling	4% af den ferieberettigede løn
Feriefridage	Der ydes 2,5% jf. OK §20a stk. 2a forudsat min. 6 måneders anc.
Lønudbetaling	Lønnen udbetales bagud senest den 2. sidste hverdag i måneden
Ferie	Feriepenge afregnes løbende til Feriekonto
Opsigelse	Intet varsel - denne aftale udløber for hver ansættelsesperiode
Overenskomst	Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet Danmark og 3F (RBF)

Aftalte perioder og timer				
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost
/	2014	Start kl.	Slut kl.	Timer i alt ex. frokost

Øvrige forhold	

Dato og underskrift	
Dato	
Arbejdsleder	
Underskrift	
Medarbejder	
Underskrift	

MØDEREFERAT

Forbund: 3F

DI sag nr: 2014-2513-00023
CO-i nr: 2014-01453
sag nr: 14-17365

Virksomhed og by: Gate Gourmet Denmark ApS, Kystvejen 42, 2770 Kastrup

Dato og kl.: Fredag den 3. oktober kl. 11.00 2014

Møde Mæglingssmøde Organisationsmøde Forhandlingsmøde

mellem DI og 3F
Mødested: Kystvejen 42, 2770 Kastrup
Sag: Brud på § 1stk. 1 og § 26

Til stede foruden undertegnede organisationsrepræsentanter

Fra arbejdsgiverside:

Karin Oht

Fra arbejdstagerside:

Flemming Carlsen, TR
Flemming Kjellman
Frank vid Stein

Sagen drøftedes.

Der var enighed om at følgende gælder fra 1. november 2014.

Der var enighed om at der findes følgende ansættelsesformer.

- Faste kontrakter uden aftalt udløb, på fuldtid eller deltid,
- Korttidsansættelser, over 37 timer op til 12 måneder (fuldtid eller deltid), jfr. § 26
- Korttidsansættelser mellem 8 og 37 timer (reserver), jfr. § 26, stk. 4

Fastansatte og korttidsansatte over 37 timer

Fastansatte og korttidsansatte over 37 timer modtager fast månedsløn, evt. reguleret i henhold til deltidsprocent.

For medarbejdere med start eller sluttidspunkt som ikke svarer til et månedsskifte, fastsættes den faktiske månedsløn efter princippet om brudte måneder.

Det vil sige:

Antallet af hverdage i den brudte måned hvor medarbejderen er ansat x dagsnormen x timelønnen.

Hverdage: mandag til fredag, uden fradrag af helligdage og overenskomstmæssige fridage

Dagsnorm: 7,4 timer

Timeløn: Timeløn jfr. lokalaftale 3

Navn
Adresse
Postnummer By

Gate Gourmet Denmark ApS

HR afdelingen

Kystvejen 42
DK-2770 Kastrup

Telefon: +45 32 47 08 88
Direkte : +45 32 47 08 33
pnielsen@gategourmet.com

Kastrup, den xx. xxxx 2014

Personalenr. xxxxx

Tilknytningsaftale

Vi skal hermed bekræfte vor aftale om, at du er tilknyttet Gate Gourmet Denmark ApS som Faglært medhjælper – Reserve.

Du vil modtage et vilkårsbrev for hver periode du er ansat, som udleveres og underskrives inden arbejdet påbegyndes.

Ansættelsesvilkår

Vil være i henhold til Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet Danmark og 3F.

Arbejdssted

Arbejdsstedet er Gate Gourmet Denmark ApS, Kystvejen 42, 2770-Kastrup og A.P. Møllers Allé 65, 2791 Dragør.

Lønforhold

Lønnen følger den overenskomstbestemte Gastronomi-minimalløn +30%. *Der til kommer et fagtillæg (svendebrev/faglært)*. Lønnen overføres til en bankkonto senest den 2. sidste hverdag i måneden. For ansættelsesforhold der afsluttes senest den 25. i måneden afregnes timerne med lønnen i den pågældende måned. Skifteholdstillæg, overtid samt øvrige variable vil muligvis først blive afregnet med efterfølgende ordinære lønkørsel.

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde selskabet underrettet om sin bopæl.

Som bekræftelse på ovenstående beder vi dig venligst underskrive denne kopi.

Med venlig hilsen
Gate Gourmet Denmark ApS

Den / 2014

Lønnen udbetales i henhold til § 9, stk. 2

Betaling for søgnehellidage følger lokalaf tale 2 pkt. 1-5

Reserver

Reserverne aflønnes pr. præsteret time med gastronomi-minimallønnen + 30 %. Gastronomi-minimallønnen udgør pr 1. marts 2014 115,26 kr.

Herudover ydes sædvanligt fagtillæg pr. præsteret time.

Lønnen udbetales ultimo måneden, således at lønnen indeholder timelønnen for alle ansættelsesforhold, som afsluttes senest den 25. i måneden. Ansættelsesforhold som løber efter denne dato, og variable tillæg for perioden efter den 2.søndag i måneden, udbetales med den efterfølgende måneds lønudbetaling.

Der udbetales 4 % SH-tillæg, beregnet af den ferieberettigede løn.

Når reserven har opnået ret til feriefridage udbetales disse som 2,5 % af lønnen efter modellen i § 20a, stk. 2a. Ansættes reserven efterfølgende på en fast eller korttidskontrakt indsættes de 2,5 % på fritvalgslønkontoen, indtil medarbejderen igen kan vælge mellem udbetaling eller frihed (1. december til ikrafttrædelse 1. januar).

Vedlagte kontrakter anvendes som grundlag for ansættelse af reserver.

3F tog forbehold for at rejse krav om efterbetaling.

For DI Overenskomst Iv/DI

Peer Laier

For 3F

Hanne Holgaard

Lokalaftale 4 for RBF gruppen

Medarbejdere omfattet af Overenskomsten mellem DI for Gate Gourmet og 3F (RBF gruppen)

Opgørelse af normtimer ved tørberegning samt ved til- og fratrædelser

Formål

Aftalens parter er enige om, at der ved opgørelse af Normtid i forbindelse med Tørnafbrydelser samt ved til og fratrædelser skal gælde et retfærdighedsprincip, som tilsikrer at medarbejderne ikke ved tilfældigheder over- eller underbetales, men i stedet afregnes i forhold til de timer de har præsteret. Det betyder at denne aftale fraviger Industriens Overenskomst § 15 stk. 3, 4, 5 og 6 (Skifteholdsarbejde) og tilsvarende bestemmelser i overenskomsten for RBF gruppen med accept fra både 3F og DI.

Aftale

Hvornår opgøres en tørn?

- Når en medarbejder fratræder Gate Gourmet
- Når en tørn afbrydes udenfor "Forfaldsdagen" = hvor tønnen går i 0
- Når en medarbejder ufrivilligt og udenfor "Forfaldsdagen" skifter over på en anden tørn
- Når en medarbejder starter

Når der foretages normberegning bruges følgende metodik:

- 1) Der udarbejdes en normtid fra sidst tønnen var i 0 eller fra den dato man som nyansat er startet
 - a) Samtlige uger der er i perioden tælles, uden skelen til evt. s/h dage og overenskomstmæssige fridage. Disse dage er i forvejen kompenseret gennem Lokalaftale om s/h dage.
 - b) Antallet af uger ganges med den faktor der tilhører den enkelte tørnstype:
 - 37 timer pr uge / dagsfaktor 7,4
 - 35,5 time pr uge / dagsfaktor 7,1
 - 35 timer pr uge / dagsfaktor 7,0
 - 34 timer pr uge / dagsfaktor 6,8
 - c) Antal uger x ugefaktoren giver således den Normtid, der er for den periode der beregnes i forbindelse med tørberegningen
- 2) Herefter optælles fra den afbrudte tørn den Planlagte tid der er i den periode, der beregnes i forbindelse med tørberegningen
- 3) Differencen mellem Normtid og den Planlagte tid i den afbrudte tørn kan give 3 resultater: a) der er præcis balance mellem de 2 tal b) der er udført for få timer c) der er udført for mange timer
 - a) Ved balance mellem tallene betyder det, at det går op, og der er således ingen konsekvens
 - b) Ved undertimer gøres følgende:
 - i) De manglende timer indlægges i den nye tørn, som manglende udført arbejde. Dvs. de skyldige timer arbejdes ind uden mere i løn, da den jo allerede er betalt.
 - ii) Alternativt kan det aftales, at medarbejderens afspadseringskonto nedskrives med de skyldige timer
 - c) Ved overtimer afregnes tiden på følgende måde:
 - i) Overskydende timer indlægges i den nye tørn som ekstra hele fridage som kompensation for det for meget udførte arbejde. Dvs. der holdes fri med grundløn for den eller de dage GG skylder uden løntræk.
 - ii) Efter individuel aftale, kan disse overskydende også indsættes som 1:1 timer på den enkeltes afspadseringskonto. Det vil altid ske når der ikke er timer nok til en hel fridag.

- 4) Udenfor ovenstående beregninger er:
- a) Vagter under "Bytte plus" og "Bytte minus" da de udligner sig selv
 - b) Annullerede fridage og andet overarbejde som jo dels ikke er planlagt tid og dels allerede er afregnet for
 - c) Langtidssyge (30 dage og derover). De skifter pr definition ikke tørn under deres sygdom. Når en sådan medarbejder er tilbage fra sin sygeperiode indplaceres denne på det nye skift uden yderligere kompensation
 - d) Medarbejdere som selv ønsker at gå over på en anden tørn- typisk p.g.a. private årsager
- 5) Som overordnet kompensation for tørnafbrydelser i utide, og hvor der skal ske normberegning betales der til hver berørt medarbejder et standardbeløb på 500 kr. pr. gang. Beløbet er pensions- og feriepengeberettiget. Der udbetales ikke kompensation ved til- og fratrædelser.
- 6) Fratræder en medarbejder i GG, uanset om pågældende er opsagt eller selv har sagt op, opgøres Normtidsberegningen efter samme principper. Hvis muligt skal overskydende tid indlægges som afspadsring i opsigelsesperioden. Hvis ikke det kan afvikles i opsigelsesperioden udbetales det som overtid efter de sædvanlige regler som fremgår af overenskomsten. Kan medarbejderen ikke nå at indarbejde undertimer i opsigelsesperioden bærer virksomheden tabet.

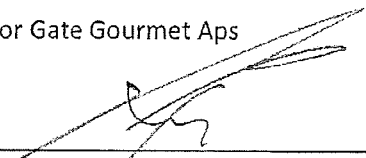
Kopi af den enkeltes opgørelse sendes til den enkelte medarbejder. Tillidsmanden kan ligeledes rekvirere en kopi efter ønske.

Denne Lokalaftale er indgået i henhold Overenskomst mellem DI og 3F / RBF gruppen §19a Lokalaftaler

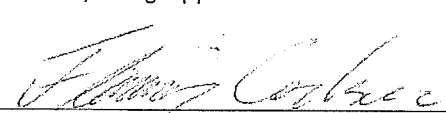
I tilfælde af opsigelse fra begge parter vil aftalen fortsat være i kraft til igangværende tørne er afbrudt eller i balance første gang.

Kastrup, den 11. marts 2014

For Gate Gourmet Aps


Ole Sørensen

For 3F/RBF gruppen


Flemming Carlsen

Lokalaftale 5

MBF – Medarbejderbetalt frihed

Lokalaftale for medarbejdere omfattet Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F Faglært

Formål

Denne aftale er indgået mellem GG & 3F faglærte, fordi man ønsker at skabe et værktøj til at regulere sæson udsving og den heraf opståede overtallighed. Aftalen beskriver muligheder og retnings linier gældene for Medarbejderbetalt frihed (MBF)

Aftalens ordlyd

Optjening

Medarbejderen har mulighed for en gang om året, at købe sig til 37 nettotimer, hvilket svarer til ca. 1 gennemsnits arbejdsuge selvbetalt frihed.

Retten til frihed optjenes ved et månedligt fradrag i lønnen svarende til 3,08 timer pr. måned for 37 timers MBF.

Vilkår

Medarbejderen tilmelder sig bindende og aktivt for 1 år af gangen. Tilmelder man sig ikke aktivt årligt, er man ikke med i aftalen. Tilmeldingen sker udelukkende ved brug af den MBF formular, der er designet til formålet.

Terminsdato for tilmelding til ordningen er 1/8 i respektive år. Både optjenings- og afviklingsåret er 1/10 – 30/9 året efter.

MBF er at sammenligne med fri uden løn.

Såfremt medarbejderen fratræder GG uden at have afviklet den opsparede MBF, udbetales de ikke afviklede timer til medarbejderen sammen med sidste lønudbetaling. Denne betaling tillægges normal pension og feriepenge. Timerne udbetales med samme lønsats, som de blev optjent ved

Såfremt medarbejderen fratræder GG inden afholdt MBF er optjent, trækkes de afholdte timer fra i sidste lønudbetaling. Timerne fradrages med samme lønsats, som de blev optjent ved.

Timerne afholdes med den løn, medarbejderen har på afholdelsestidspunktet.

Hvis medarbejderen bliver sygemeldt forinden en afviklingsperiode og denne er syg i perioden for frihedsafholdelse trækkes timerne ikke fra MBF saldoen. Denne sygemelding skal følge de samme regler, som er for sygemelding omkring ferie.

Afvikling

MBF afvikles i hele uger. Der trække hvert år afdelingsvis lod om prioriteringsrækkefølgen for at vælge periode først.

Har man valgt eller får tildelt en MBF uge, i en uge hvor timetallet ikke passer, aftales forløbet nærmere, mellem afdelingen og medarbejderen. Det er medarbejderen, der vælger hvordan friheden bliver skruet sammen i ugen. Se Bilag 1 for eksempler.

Bilag 1 til MBF Aftalen

Model 1 Taget fra en afdeling med Betalt Frokost

Medarbejder søger og får MBF i pind 1

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
1	0500-1300	0500-1300	Fri	Fri	0600-1430	0400-1300	0400-1300

Der købes med 37
Skulle have udført -42,50
Balance -5,5 Disse minus timer finansieres fra andre saldi eller egen regning
Eller man aftale først at starte MBF tirsdag og så er regnskabet:

Der købes med 37
Skulle have udført -34,50
Balance 2,5 Disse plus timer har man i hånden

Model 2 Taget fra en afdeling med Betalt Frokost

Medarbejder søger og får MBF i pind 6

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
6	Fri	0500-1300	0500-1300	0500-1300	Fri	Fri	Fri

Der købes med 37
Skulle have udført -24,00
Balance 13 Disse plus timer har man i hånden

Model 3 Taget fra en afdeling uden Betalt Frokost

Medarbejder søger og får MBF i pind 6

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
6	Fri	0600-1400	0600-1400	0600-1400	0600-1400	Fri	Fri

Der købes med 37
Skulle have udført -30,00
Balance 7 Disse plus timer har man i hånden

Model 4 Taget fra en afdeling uden Betalt Frokost

Medarbejder søger og får MBF i pind 6

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
6	1400-2200	1400-2200	1400-2200	Fri	Fri	0600-1400	0600-1400

Der købes med 37
Skulle have udført -37,50
Balance -0,5 Disse minus timer finansieres fra andre saldi eller egen regning

Når man søger og får sin respektive uge, aftaler man afregning af den udestående ballance.
Det er suverænt medarbejderen der beslutter dette.

Hvis medarbejderen ikke aktivt vælger fra tildelt kvote, kan denne hjemsendes til afvikling hvor det måtte passe afdelingen. Dog med minimum 6 dages varsel.

Når optjenings & afviklings perioden starter indsættes der 37 timer i vedkommendes timebank.

Finansieringen af denne saldo sker gennem det månedstræk, der sker hver måned med start 1/10.

De perioder hvor man kan ønske sig fri, MBF i hele uger i respektive afdelinger, vil blive offentliggjort 1 gang årligt. Dette sker samtidigt med at Vinter Fraværet opsættes på tavlerne.

Perioderne vil fortrinsvis ligge i den absolute lavsæsonen, december, januar og februar. Dog ikke begrænset heraf, da det altid vil være virksomhedens behov for vagter målt op mod den kapacitet der er til stede, der afgør perioderne. Disse kan således sagtens være forskellige fra afdeling til afdeling og iøvrigt afhængig af hvor mange, der i de enkelte afdelinger melder sig til ordningen.

Som udgangspunkt vil der ikke være perioder i skolernes vinterferie samt i julen, nytåret og påsken.

Alt MBF skal være afholdt inden den 30. september. Er den ikke det overføres timerne fra Timebank til afspadseringssaldoen.

Såfremt medarbejderen ikke har planlagt sin MBF, vil den blive tørlagt af respektive afdelingers administrationer.

Medarbejdere der er på MBF og skal dækkes ind af andre, kan dækkes ind af alle typer medarbejdere (faste, deltids samt reserver), dog således at det er deltidsmedarbejdere, der har fortrinsret til disse vagter.

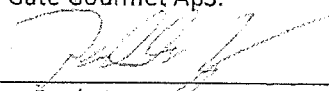
Opsigelse

Denne Lokalaftale er indgået i henhold Overenskomst mellem DI for GG og 3F Faglært §19a Lokalaftaler. Opsigelse kan ske i henhold til stk. 1.

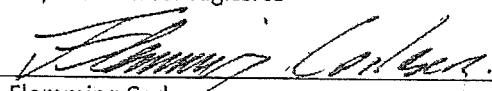
Ved opsigelse gennemføres allerede aftalt optjening og afvikling af MBF som planlagt

Kastrup den 11. august 2015

Gate Gourmet ApS:


Palle Ørting
General Manager

3F /Klubben for faglærte


Flemming Carlsen
Tillidsmand

Denne aftale erstatter aftale indgået 20. april 2015. Eneste ændring i forhold til den er, at Industriens Overenskomst er blevet udskiftet med Overenskomst mellem DI for GG og 3F Faglært.

Lokalaftale 6

Lokalaftale for medarbejdere omfattet Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F Faglært

Fleksibel Plus Minus aftale

Formål:

Denne aftale indføres for, at sikre GG har den nødvendige fleksibilitet i forhold til hurtigt at kunne tilpasse arbejdstyrken til det reelle behov, og herigennem reducere omkostningerne. Samtidig er det en integreret del værktøjskassen for at fastholde medarbejdere i helårsstillinger, således at omkostninger til træning, rekruttering, overtid etc. holdes på et minimum.

Aftale:

1. Hjemsendelse på max. 70 timer årligt (47-70-70) (2015-2016-2017), således at medarbejderen kan skyldte op til 70 timer til senere indarbejdelse.
2. Hjemsendelse kan varsles med 2x24 timer. Der betales grundløn
3. Indarbejdelse af timer kan varsles med 6x24 timer. Der betales det aktuelle gene tillæg
4. Timerne skal være i balance senest 30. september i hvert kalenderår at regne fra 2016

Detaljerne:

- a) Ledelsen finder de vagter/timer (hele vagter med mindre andet aftales med den enkelte) hvor man ønsker medarbejderen bliver hjemme. Dette varsles med 2 X 24 timer (det betragtes IKKE som afbrydelse af skift og normberegnes derfor ikke)
- b) Medarbejderen trækkes ikke i løn, men går i "Bytte Minus". Er der et genetillæg på den vagt man hjemsendes fra, får man ikke dette. Der udbetales således alene grundløn for disse timer
- c) Ledelsen finder de vagter/timer (hele vagter med mindre andet aftales med den enkelte) hvor man ønsker medarbejderen skal arbejde ekstra, dette varsles med minimum 6 X 24 timer. De 6 X 24 timers varsel kan nedsættes, men kun efter aftale med den involverede medarbejder. Ledelsen kan ikke kræve nedsat varsel. (Dette betragtes IKKE som afbrydelse af skift og normberegnes derfor ikke)
- d) Såfremt man ikke ønsker at indarbejde de timer man er hjemsendt på, kan man afregne disse ved hjælp af sine tilgængelige saldi (fri egen regning, afspadsring eller andre saldi som man har råderet over i følge gældende aftaler)
- e) Lokalaftaler omkring antal arbejdsdage i træk, timer osv. skal overholdes.
- f) Medarbejderen får ikke i løn for vagten, men nedskrives på sin Bytte Minus Saldo. Er der et genetillæg på den vagt man er inde på, får man dette.
- g) Er en medarbejder hjemsendt unødigt (behovet for hjemsendelse er væk), skal denne medarbejder tilbydes sin vagt igen. Dette gøres ved telefonisk, at kontakte denne medarbejder og tilbyde vedkommende dennes vagt tilbage. Kan man ikke træffe medarbejderen, efter et par kald indenfor 30 min., kan vagten dækkes til anden side. (Vi sender ikke folk hjem i Minus og besætter disse vagter med Reserver/Deltids personale, med mindre selvfølgelig at den hjemsendte ikke vil have sin vagt igen, eller ikke er til at få fat i)
- h) Det er ledelsens ansvar, at der er balance mellem hjemsendte timer og timer der indarbejdes på et senere tidspunkt. Timer fra dette værktøj skal være i balance ved 30/9 hvert år. Perioden der skal opereres i er som følger:
 1. Man kan skubbe ud 1'ste gang fra 1/7 2015 til 28/2 2016. Skal være i balance 30/9 2016
 2. Man kan skubbe ud 2'nd gang fra 1/3 2016 til 28/2 2017. Skal være i balance 30/9 2017
 3. Man kan skubbe ud 3'dje gang fra 1/3 2017 til 28/2 2018. Skal være i balance 30/9 2018Princippet fortsætter i de efterfølgende år, indtil der indgås en anden aftale eller den opsiges.

- i) Afviser medarbejderen bevidst at samarbejde omkring at indarbejde sine minus timer, trækkes der for disse i lønnen. (Ledelsen skal i såfald dokumentere den manglende samarbejdsvilje)
5. Skulle en medarbejder med minus saldo stoppe i GG, vil de skyldige timer reguleres som følger; Indgå i den endelige slut norm beregning, trækkes fra relevant saldo (Afspadsring, K timer, E timer osv.) eller trækkes fra slutlønnen.

Denne aftale hænger uløseligt sammen med Lokalaftale 3 underskrevet 11. august 2015

Denne Lokalaftale er indgået i henhold Overenskomst mellem DI for GG og 3F Faglært §19a Lokalaftaler

Opsigelse kan ske i henhold til stk. 1. Opsigelse kan af begge parter tidligst afgives 28. februar 2018. Aftalen kan ved enighed ændres i perioden.

Kastrup den 11. august 2015

Gate Gourmet ApS

Palle Ørting
General Manager

3F /Klubben for faglærte

Flemming Carlsen
Tillidsmand

Lokalaftale 7 Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst ansat i Gate Gourmet CPH
Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F

Historik

I Gate Gourmet beskæftiges der i produktionsområderne både faglærte og ufaglærte medarbejdere, der er omfattet af hhv. Virksomhedsoverenskomst mellem DI for Gate Gourmet og 3F (faglærte) og Industriens overenskomst med tilhørende lokalaftaler (ufaglærte). Der er blandt parterne enighed om nødvendigheden for en fleksibilitetsaftale mellem de 2 faggrupper, og det er aftalt, at der arbejdes ud fra nedestående Lokalaftale. Såfremt Lokalaftalen opsiges og bortfalder, er alene virksomhedsoverenskomsten og Industriens overenskomst gældende.

Formål

1. At rydde op bagudrettet i fordelingen af faglærte og ufaglærte medarbejdere beskæftiget indenfor de faglærtes overenskomstområde
2. I det daglige samarbejde at sikre flydende faggrænser uden at kompromittere overenskomstens dækningsområde for de faglærte

Det betyder, at alle ansatte omfattet af disse 2 overenskomster kan udføre alt forefaldende arbejde indenfor 3F's dækningsområder, dog tilstræbes det, at det faglærte personale udfører det arbejde der sædvanligvis tilkommer det faglærte personale at udføre.

Ad 1 – Oprydning bagudrettet

Der er i dag 11 ufaglærte fuldtidsmedarbejdere på Industriens overenskomst fast tilknyttet arbejdet i det kolde køkken på B2. Disse medarbejdere kan bruges på lige fod med faglært arbejdskraft.

Nr.	Personalenummer	Navn
1	172639	Nasru Haug
2	190760	Tiew Ian Sumi
3	190733	Montha Jensen
4	190736	Annie Hansen
5	190902	Rosa Jensen
6	190514	Maria Gertner
7	190896	Sonja Kaldaras
8	190906	Victoria Hansen
9	190761	Trinidad Espeleta
10	190895	Tapanut Jensen
11	190034	Cecilia Robertson

Disse 11 personer vil ved fratrædelse blive erstattet af en faglært hvis/når der bliver behov for nyansættelser.

Ad 2 – Det daglige samarbejde

Målsætningen for bemandingen er, at der i de områder, der udføres faglært arbejde (håndtering af åbne fødevarer) fast tilknyttes faglærte og i øvrige områder tilknyttes ufaglært.

Hvis vi overfører det til lokationerne, som de er i dag, betyder det følgende:

- K42: I det varme køkken og varm portionering tilknyttes faglærte
I grydevask tilknyttes fortrinsvis ufaglærte. I området kan der også fast tilknyttes faglærte
- B2: I Koldt køkken tilknyttes faglærte.
I øvrige afdelinger tilknyttes ufaglærte

Ved Make and Pack/Single piece production tilstræbes produktionslinjen bemanded med både faglærte og ufaglærte afhængig af opgavens karakter. Dvs., at faglært arbejde udføres af faglærte og ufaglært af ufaglærte med den nødvendige fleksibilitet på dagen

Ved organisationsændringer eller fysisk flytning vil ovenstående lokationer blive redefineret af parterne, uden at det betragtes, som en opsigelse af Lokalaftalen.

Praktikken i hverdagen:

1. Ved tørnlægning og løbende mandskabsplanlægning følges ovenstående målsætning.
2. Ved planlagt fravær erstattes faglært med faglært og ufaglært med ufaglært. De 11 navngivne ufaglærte i kold køkken B2 vil som udgangspunkt blive erstattet med faglærte, med mindre de erstattes af en af de andre navngivne 11 ufaglærte
3. Ved tilkald af ekstra medarbejdere i koldt køkken skal der fortrinsvis bruges reserver. Hvis dette ikke er muligt, kan der bruges ufaglært arbejdskraft.
4. På dagen kan alle medarbejdere arbejde over det hele.

Denne aftale erstatter Protokollat / Lokalaftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse dateret 13. marts 2012

Lokalaftalen er indgået iht. Industriens Overenskomst § 8 om indgåelse og opsigelse af Lokalaftaler. Opsigelse kan ske i henhold til stk 2.

Lokalaftalen er indgået i henhold Overenskomst mellem DI for GG og 3F §19a Lokalaftaler. Opsigelse kan ske i henhold til stk. 1.

Opsigelse kan for begge parter tidligst afgives 28. februar 2018.

Aftalen evalueres løbende for om den har levet op til forventningerne og kan ved enighed ændres i perioden.

Kastrup den 11. august 2015

For Gate Gourmet Aps




Palle Ørting
Unit Manager

For De timelønnedes klub -3F



Allan Mørch og Bo Ferdinandsen
Tillidsmænd

For De faglærte -3F



Flemming Carlsen
Tillidsmand

Lokalaftale 8

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gategourmet og 3F Faglært

Seniororlov for medarbejdere ansat før 2018

Formål:

Aftalen har til hensigt at tilbyde de af vores seniorer, der har nået en vis alder en periode uden arbejde til brug for rekreative formål. Herved får medarbejderen mulighed for at tage en længere pause fra arbejde og, eventuelt i kombination med anden ferie – 'at lade batterierne op'. Ordningen kan desuden bruges til at sikre en gradvis overgang fra arbejdslivet til efterløn eller pension.

Ikrafttræden:

1 januar 2018

Indhold:

Blandt fastansatte medarbejdere, der er fyldt 55 år og har min. 10 års anciennitet og ansat før 2018 gives ret til 2x3 ugers seniorfri én gang i ansættelsen.

Fastansatte medarbejdere defineres i denne aftale som Fastansatte på Fuld tid samt Fastansatte på nedsat tid, Deltid. (D.V.S. Sæson ansatte, Deltid Bagkant, Reserver samt Tilkaldere er ikke omfattet af aftalen)

De første 3 ugers seniororlov skal afvikles inden medarbejderen fylder 60 år og de efterfølgende 3 uger skal afvikles fra det 60. år og inden medarbejderen fratræder.

Administration:

1. Orloven skal, med mindre andet aftales, afvikles i perioden 1. oktober – 30. april.
 - a. For deltidsansatte, beregnes orlovs timerne som et gennemsnit af de seneste 12 mdrs. arbejdstimer på ansøgningstidspunktet. Dog max. 37 timer/ugen.
2. Ansøgning om orlov, betragtes som afleveret rettidigt, såfremt den i skriftlig form er leveret i egen afdeling senest 12 mdr. før den ønskede orlovsperiode. For ansøgninger der ikke er afleveret rettidigt bortfalder retten til orlov dette år.
3. Det er afdelingslederen der vurderer den enkelte ansøgning ud fra afdelingens forventede arbejdsmængde.
4. Medarbejdere, der har afleveret deres ansøgning rettidigt, skal senest 9 måneder inden ønsket overlovsperiode have svar på om ansøgningen kan efterkommes.
5. Når man afvikler sin Senior Orlov aflønnes man efter helt specielle regler:

- a. Man vil blive aflønnet med en normal grundløn uden tillæg af nogen art, dog max. DKK. 27.700,- per måned.
- b. Denne sats er gældende fra og med 1/1 2018
- c. Satsen reguleres 1 gang årligt første gang 1/3 2019
- d. Der reguleres med Løn Indekset:

<https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=ILON12&PLanguage=0&PXSid=0&wsid=cftree>

6. Medarbejderen kan, såfremt virksomheden er indstillet herpå, indgå en skriftlig aftale om overførsel af uafviklet orlov mellem de to perioder.
7. Er de 3 eller 6 sidste ugers orlov ikke søgt rettidigt og afholdt inden medarbejderen fratræder, bortfalder retten til afholdelse og orloven kan ikke veksles til kontanter.
8. Fratræder medarbejderen inden denne har udnyttet retten til orloven, bortfalder den som udgangspunkt. Dette er også gældende for det tilfælde at orloven er søgt og bevilliget, men endnu ikke afholdt på fratrædelsestidspunktet. Dog kan der, såfremt begge parter er enige herom, aftales at medarbejderen fremrykker tidspunktet for orloven, således at denne kan nå helt eller delvist at afholde seniororloven i opsigelsesperioden.
9. Andelen af medarbejdere, der afholder Seniororlov, kan maksimalt udgøre 5% af afdelingens fastansatte. Afdeling defineres pt. som værende: Stores, Hot Kitchen, Cold Kitchen, Grydeopvasken, Trayset, Madvarepakning, Dishwash, Equipment, Bestikpakning, Rampe, Bonded, H/L gruppen, Opcaterings gruppen
10. Har mere end 5% af afdelingens medarbejdere søgt orlov på samme tid, prioriteres de medarbejdere, der ikke ellers ville kunne nå at afvikle orloven i en efterfølgende periode, inden de går på efterløn eller pension. I det tilfælde, skal der ligge en skriftlig aftale med virksomheden om efterløn eller pension. Såfremt der blandt de mere end 5% af afdelingens ansatte, der har søgt ordningen ikke er medarbejdere der står foran pension, går prioriteringen efter alder. De ældste har fortrinsret.
11. Der kan indgås aftale om, at orlovsugerne bruges som reducere af den ugentlige arbejdstid e. lign. En betingelse herfor, er, at der foreligger en skriftlig aftale godkendt af Afdelingslederen og HR. HR udarbejder en formular til formålet, der kan hentes i HR. En sådan aftale vil indebære at der udarbejdes en "Springer-Turn", hvoraf det fremgår hvor Orlovs dagene ligger i ugerne
12. Søger en medarbejder orlov uden at få den bevilliget, skal der indgives en ny ansøgning. Ansøgninger går således ikke automatisk videre fra år til år.

Overgangsordning:

1. Medarbejdere der er ansat før 2018 og er fyldt 60 år ved underskrivelsen af denne aftale eller fylder 60 år i løbet af 2018 vil på trods af reglerne i denne aftale oppebære ret til 2 X 3 Ugers Senior Orlov.
2. Det kan måske være muligt at nogle få, med nedsat varsel kan afvikle Senior Orlov i 2018. Dette aftales i afdelingen og mulighederne kan være meget forskellige. Altså en mulighed ikke en rettinghed.

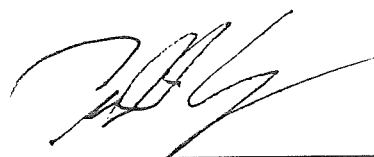
Eksempel på beregning af Senior Orlovs Grundløn Findes i Bilag 1 til denne aftale Issue 1 af 27/11 2017

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. Overenskomst for flykøkkenpersonale 2017-2020 mellem DI overenskomst I for Gategourmet Denmark, Aps, og 3F § 19a, stk. 1.

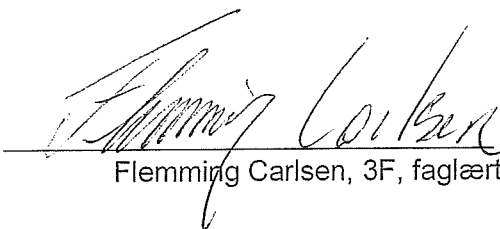
Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet

For gruppen af 3F Faglært



Palle Ørting, General Manager



Flemming Carlsen, 3F, faglært

Lokalaftale 9

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gategourmet og 3F faglært

Seniororlov for medarbejdere ansat i 2018 eller senere.

Formål:

Aftalen har til hensigt at tilbyde de af vores seniorer, der har nået en vis alder en periode uden arbejde til brug for rekreative formål. Herved får medarbejderen mulighed for at tage en længere pause fra arbejde og, eventuelt i kombination med anden ferie – 'at lade batterierne op'. Ordningen kan desuden bruges til at sikre en gradvis overgang fra arbejdslivet til efterløn eller pension.

Ikrafttræden:

1 januar 2018

Indhold:

Blandt fastansatte medarbejdere, der er fyldt 55 år og har min. 10 års anciennitet og ansat før 2018 gives ret til 2+3 ugers seniorfri én gang i ansættelsen.

Fastansatte medarbejdere defineres i denne aftale som Fastansatte på Fuld tid samt Fastansatte på nedsat tid, Deltid. (D.V.S. Sæson ansatte, Deltid Bagkant, Reserver samt Tilkaldere er ikke omfattet af aftalen)

De første 2 ugers seniororlov skal afvikles inden medarbejderen fylder 60 år og de efterfølgende 3 uger skal afvikles fra det 60. år og inden medarbejderen fratræder.

Administration:

1. Orloven skal, med mindre andet aftales, afvikles i perioden 1. oktober – 30. april.
 - a. For deltidsansatte, beregnes orlovs timerne som et gennemsnit af de seneste 12 mdrs. arbejdstimer på ansøgningstidspunktet. Dog max. 37 timer/ugen.
2. Ansøgning om orlov, betragtes som afleveret rettidigt, såfremt den i skriftlig form er leveret i egen afdeling senest 12 mdr. før den ønskede orlovsperiode. For ansøgninger der ikke er afleveret rettidigt bortfalder retten til orlov dette år.
3. Det er afdelingslederen der vurderer den enkelte ansøgning ud fra afdelingens forventede arbejdsmængde.

4. Medarbejdere, der har afleveret deres ansøgning rettidigt, skal senest 9 måneder inden ønsket overlovsperiode have svar på om ansøgningen kan efterkommes.
5. Når man afvikler sin Senior Orlov aflønnes man efter helt specielle regler:
 - a. Man vil blive aflønnet med en normal grundløn uden tillæg af nogen art, dog max. DKK. 27.700,- per måned.
 - b. Denne sats er gældende fra og med 1/1 2018
 - c. Satsen reguleres 1 gang årligt første gang 1/3 2019
 - d. Der reguleres med Løn Indekset:

<https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=ILON12&PLanguage=0&PXSid=0&wsid=cftree>

6. Medarbejderen kan, såfremt virksomheden er indstillet herpå, indgå en skriftlig aftale om overførsel af uafviklet orlov mellem de to perioder.
7. Er de 2 eller 5 sidste ugers orlov ikke søgt rettidigt og afholdt inden medarbejderen fratræder, bortfalder retten til afholdelse og orloven kan ikke veksles til kontanter.
8. Fratræder medarbejderen inden denne har udnyttet retten til orloven, bortfalder den som udgangspunkt. Dette er også gældende for det tilfælde at orloven er søgt og bevilliget, men endnu ikke afholdt på fratrædelsestidspunktet. Dog kan der, såfremt begge parter er enige herom, aftales at medarbejderen fremrykker tidspunktet for orloven, således at denne kan nå helt eller delvist at afholde seniororloven i opsigelsesperioden.
9. Andelen af medarbejdere, der afholder Seniororlov, kan maksimalt udgøre 5% af afdelingens fastansatte. Afdeling defineres pt. som værende: Stores, Hot Kitchen, Cold Kitchen, Grydeopvasken, Trayset, Madvarepakning, Dishwash, Equipment, Bestikpakning, Rampe, Bonded, H/L gruppen, Opcaterings gruppen
10. Har mere end 5% af afdelingens medarbejdere søgt orlov på samme tid, prioriteres de medarbejdere, der ikke ellers ville kunne nå at afvikle orloven i en efterfølgende periode, inden de går på efterløn eller pension. I det tilfælde, skal der ligge en skriftlig aftale med virksomheden om efterløn eller pension. Såfremt der blandt de mere end 5% af afdelingens ansatte, der har søgt ordningen ikke er medarbejdere der står foran pension, går prioriteringen efter alder. De ældste har fortrinsret.
11. Der kan indgås aftale om, at orlovsugerne bruges som reducere af den ugentlige arbejdstid e. lign. En betingelse herfor, er, at der foreligger en skriftlig aftale godkendt af Afdelingslederen og HR. HR udarbejder en formular til formålet, der kan hentes i HR. En sådan aftale vil indebære at der udarbejdes en "Springer-Turn", hvoraf det fremgår hvor Orlovs dagene ligger i ugerne

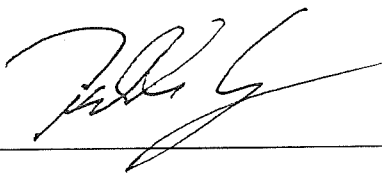
12. Søger en medarbejder orlov uden at få den bevilliget, skal der indgives en ny ansøgning. Ansøgninger går således ikke automatisk videre fra år til år.

Eksempel på beregning af Senior Orlovs Grundløn Findes i Bilag 1 til denne aftale Issue 1 af 27/11 2017

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. Overenskomst for flykøkkenpersonale 2017-2020 mellem DI overenskomst I for Gategourmet Denmark, Aps, og 3F § 19a, stk. 1.

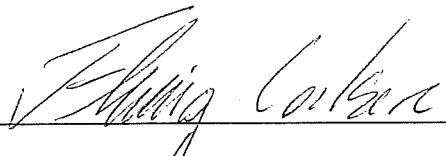
Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet
Faglært



Palle Ørting, General Manager

For gruppen af 3F



Flemming Carlsen, 3F, faglært

Lokalaftale 10

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gategourmet og 3F faglært

Seniorfri for medarbejdere ansat før 2018

Formål:

Aftalen har til hensigt at tilbyde de af vores seniorer, der har nået en vis alder en nedsættelse af den årlige arbejdstid, således at risikoen for nedslidning og sygdom minimeres. Hermed bliver det muligt at forlænge medarbejdernes arbejdsliv, til gavn for både virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ikrafttræden:

1. januar 2018

Indhold:

For medarbejdere ansat før 2018 gælder:

- At de der er fyldt 50 år og har 10 års anciennitet, har ret til 5 dages betalt seniorfri inden for kalenderåret.

Administration:

- Ordningen omfatter, fasanstattede medarbejdere (deltid, såvel som fuldtid)
- Fridagene kan ikke veksles til kontanter.
- Fratræder medarbejderen inden denne har udnyttet retten til fridagene, bortfalder de.
- Ansøgninger om seniorfri i perioden 1. oktober – 30. april skal være afdelingen i hænde senest 15. august og seniorfri der ønskes afviklet i perioden 1. maj-30. september, skal være afdelingen i hænde senest d. 15. januar. Lederen beslutter, evt. på baggrund af en ferienøgle, hvornår seniorfriheden ligger.
- Betaling er fuld løn inklusive eventuelle tillæg
- Deltidsansattes timer under seniorfri, beregnes som et gennemsnit af de forrige 12 måneders arbejdstimer på tidspunktet for ansøgningen. Der kan max. afholdes 37 timers seniorfri om ugen.
- Seniorfriheden tilskrives når medarbejderen opnår retten og skal afvikles i det pågældende kalenderår. Herefter tilskrives friheden hvert år 1. januar.
- Uafviklet seniorfri kan ikke overføres fra et år til et andet.
- Ordningen følger rammerne for ferieplanlægning.

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. Overenskomst for flykøkkenpersonale 2017-2020 mellem DI overenskomst I for Gategourmet Denmark, Aps, og 3F § 19a, stk. 1.

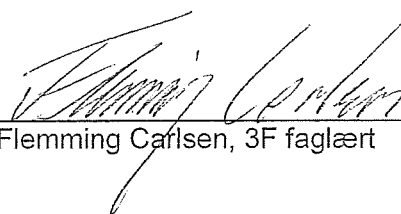
Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet
faglært



Palle Ørting, General Manager CPH

For gruppen af 3F



Flemming Carlsen, 3F faglært

Lokalaftale 11

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gategourmet og 3F faglært

Seniorfri for medarbejdere ansat i 2018 eller senere

Formål:

Aftalen har til hensigt at tilbyde de af vores seniorer, der har nået en vis alder en nedsættelse af den årlige arbejdstid, således at risikoen for nedslidning og sygdom minimeres. Hermed bliver det muligt at forlænge medarbejdernes arbejdsliv, til gavn for både virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ikrafttræden:

1. januar 2018

Indhold:

For medarbejdere ansat i 2018 eller senere gælder:

- At de der er fyldt 55 år og har 10 års anciennitet, har ret til 5 dages betalt seniorfri inden for kalenderåret.

Administration:

- Ordningen omfatter, fasansatte medarbejdere (deltid, såvel som fuldtid)
- Fridagene kan ikke veksles til kontanter.
- Fratræder medarbejderen inden denne har udnyttet retten til fridagene, bortfalder de.
- Ansøgninger om seniorfri i perioden 1. oktober – 30. april skal være afdelingen i hænde senest 15. august og seniorfri der ønskes afviklet i perioden 1. maj-30. september, skal være afdelingen i hænde senest d. 15. januar. Lederen beslutter, evt. på baggrund af en ferienøgle, hvornår seniorfriheden ligger.
- Betaling er fuld løn inklusive eventuelle tillæg
- Deltidsansattes timer under seniorfri, beregnes som et gennemsnit af de forrige 12 måneders arbejdstimer på tidspunktet for ansøgningen. Der kan max. afholdes 37 timers seniorfri om ugen.
- Seniorfriheden tilskrives når medarbejderen opnår retten og skal afvikles i det pågældende kalenderår. Herefter tilskrives friheden hvert år 1. januar.
- Uafviklet seniorfri kan ikke overføres fra et år til et andet.
- Ordningen følger rammerne for ferieplanlægning.

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. Overenskomst for flykøkkenpersonale 2017-2020 mellem DI overenskomst I for Gategourmet Denmark, Aps, og 3F § 19a, stk. 1.

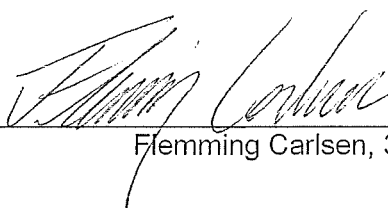
Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet
faglært



Palle Ørting, General Manager CPH
faglært

For gruppen af 3F



Flemming Carlsen, 3F

Bilag 1 - Senior Orlovs Grundløn

Issue 1

27-11-17 JanK

Hvad	Antal	Beløb	Bemærkning
Aftalt Senior Orlovs Løn per måned		kr. 27,700.00	Per 1/1 2018 - Indeksreguleres årligt i henhold til indeks. Per 1/1 2018 er det 127.8 Som så er vores Indeks 100 - 1'ste gang 1/3 2019. Beløbet svarer således til indeks 100
Aftalt Senior Orlovs Løn per uge		kr. 6,392.31	(27.700.- X 12 / 52)
Aftalt Senior Orlovs Løn per time		kr. 172.77	(6392.31 / 37)
Model 1			
"Gunnar" = 37 Timers ansat			Giver 111 Senior Orlovs Timer
Arbejder fast Man-Fre 37 timer			
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3		(3 uger à 37 timer)
Får for dette		kr. 19,176.92	(6392.31 X 3)
Model 2			
"Signe" = 35.5 Timers ansat			Giver 106.5 Senior Orlovs Timer
Arbejder 2 Skift - 35.5 Snit)			(3 uger à 35.5 timer)
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3		
Arbejder i disse Uger i alt	106.5		Timer
Får for dette		kr. 19,176.92	(6392.31 X 3)
Model 3			
"Gotfred" = 34 Timers ansat			Giver 102 Senior Orlovs Timer
Arbejder Fast Nat - 34 Snit			(3 uger à 34 timer)
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3		(Fri-Arbejde-Fri)
Arbejder i disse Uger i alt	68		Timer
Får for dette		kr. 19,176.92	(68 X 172.77) - Og har stadig 34 Senior Orlovs Timer til gode (som lægges i forlængelse af Fri ugen....)
Model 4			
"Svend Bent" = 35.5 Timers ansat			Giver 106.5 Senior Orlovs Timer
Arbejder 2 Skift - 35.5 Snit)			(3 uger à 35.5 timer)
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3		(35 + 48 + 27)
Arbejder i disse Uger i alt	110		Timer
Får for dette		kr. 19,176.92	Og kommer på arbejde i 3 ugen eller trækkes for 3.5 time fra anden saldo

Model 5

"Svend Bent" = 35,5 Timers ansat		Giver 106.5 Senior Orlovs Timer
Arbejder 2 Skift - 35.5 Snit)		(3 uger à 35.5 timer)
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3	(35 + 48 + 27)
Arbejder i disse Uger i alt	110	Timer
Får for dette	kr. 19,176.92	Og kommer på arbejde i 3 ugen eller trækkes for 3.5 time fra anden saldo

Estimat på Regulering Marts 2019

Forbruger Pris Indeks	102.2	130
Aftalt Senior Orlovs Løn per måned	kr. 28,309.40	Per 1/3 2019
Aftalt Senior Orlovs Løn per uge	kr. 6,532.94	(28.184,75- X 12 / 52)
Aftalt Senior Orlovs Løn per time	kr. 176.57	(6504.17 / 37)

Model 6

"Svend Bent" = 35.5 Timers ansat		Giver 106.5 Senior Orlovs Timer
Arbejder 2 Skift - 35.5 Snit)		(3 uger à 35.5 timer)
Orlov i Uge 49- 50 -51 2018	3	(35 + 48 + 27)
Arbejder i disse Uger i alt	110	Timer
Får for dette	kr. 19,422.25	(106.5 X 175.79) - Og kommer på arbejde i 3 ugen eller trækkes for 3.5 time fra anden saldo

Link til Danmarks Statestik

<https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=ILON12&PLanguage=0&PXSid=0&wsid=cftree>

Der bruges:

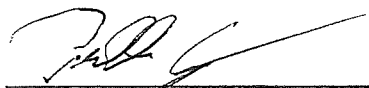
Hotel & Restaurant - Ikke SæsonKorrigeret - 2017K3, som rettes til 2017 K4 så snart det er ude

2017 K3	127,8
Svarer til GG's	100.0

Kastrup 27/11 2017


For Gate Gourmet

Palle Ørting



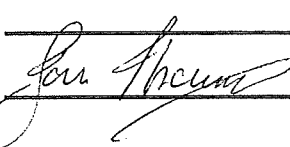
For 3F Faglært

Flemming Carlsen



For 3F Ufaglært

Bo Ferdinandsen



For 3F Ufaglært

Jan Thomsen



Lokalaftale 12

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Overenskomst mellem DI for Gategourmet og 3F faglært

Betalt sundhedsforsikring

Formål:

Aftalen har til hensigt at tilbyde de af vores medarbejdere, der har nået en vis anciennitet, muligheden for en let adgang til behandling og forebyggende indsats mod sygdomme og skader. Et hurtigere og bedre behandlingsforløb, vil sikre medarbejderen en hurtigere tilbagevenden til arbejdet – til gavn for både virksomheden og den enkelte.

Ikrafttræden:

1. januar 2018

Indhold:

Fastansatte medarbejdere med 10 års anciennitet, har ret til betalt medlemskab af den til enhver tid gældende sundhedsforsikring på virksomheden. På tidspunktet for indgåelse af nærværende aftale, er dette Mølholm.

Virksomheden kan til enhver tid skifte leverandør, såfremt dette skønnes økonomisk attraktivt, forudsat at dette i sin helhed ikke forringer vilkårene for medarbejderne.

Information om, hvordan mulighederne i ordningen kan udnyttes, fås ved henvendelse i HR afdelingen eller på leverandørens hjemmeside.

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. Overenskomst for flykøkkenpersonale 2017-2020 mellem DI overenskomst I for Gategourmet Denmark, Aps, og 3F § 19a, stk. 1.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet Aps
faglært



Palle Ørting, General manager, CPH
faglært

For gruppen af 3F



Flemming Carlsen, 3F

Aftale mellem Unit Manager Palle Ørting og Tillidsmand Flemming Carlsen
om
forvaltning af tillidsmandstid

Der er enighed mellem parterne om at tillidsmandstiden af både ledelse og Flemming Carlsen skal forvaltes på en struktureret og organiseret måde som både tilgodeser virksomhedens drift og behovet for at Flemming Carlsen kan udføre sit tillidsmandshverv. Der er således en fælles forståelse for "give & take" for at få hverdagen til at fungere.

Tillidsmandens arbejdsopgaver

1. Udfylde rollen som beskrevet i Industriens Overenskomst
2. Holde sig orienteret om overarbejdets omfang via tidsregistreringssystemet (Industriens overenskomst §13 stk 1. sidste del)

Tillidsmandstid

1. Det er aftalt at Flemming Carlsen har 3 timers betalt tillidsmandstid pr. dag, ud over møder som ledelsen måtte indkalde til udenfor den aftalte tidsramme.
2. Timerne placeres mandag til fredag som de sidste 3 timer af arbejdsdagen.
3. Det er aftalt at Flemming Carlsen fra den 1/10-17 vil få en ny tøm med arbejdstid mandag til fredag fra kl. 6.00-14.30 og fri hver 3. fredag. Tillidsmandstiden ligger derfor i tidsrummet fra kl 11.30 - 14.30. Dvs. han har fri hver weekend, men ikke på helligdage.
4. Kun efter direkte aftale med nærmeste leder/dennes stedfortræder eller ved indkaldelse til møder med ledelsen, kan arbejdspladsen forlades før kl 11.30. Der stilles ikke særskilte lokaler til rådighed for Flemming Carlsen, der deler kontor med tillidsrepræsentanterne for øvrige 3F.

Samarbejdsstruktur

- Flemming Carlsen rapporterer i det daglige til Executive chef Hot Kitchen, med hvem han hver ^{mandag} fredag udarbejder en oversigt over den kommende uges faglige aktiviteter. Aktiviteter udenfor den aftalte tidsramme skal begrænses i videst mulig omfang, men der er naturligvis respekt for deltagelse i faglige seminarer og lignende. Ledelsen informeres om sådanne aktiviteter hurtigst muligt.
- Indtil der ansættes en ny Executive chef Hot Kitchen fremlægger Flemming Carlsen sin faglige kalender for Palle Ørting til godkendelse. Palle Ørting fremsender herefter den godkendte aftalekalender til Souscheferne.
- Herudover holder Palle Ørting og Flemming Carlsen et ugentligt møde som aftales fra gang til gang.
- Møder med Executive chef Hot Kitchen og Operation Manager B2 afholdes efter behov.
- Hvis Flemming Carlsen ønsker at forlade køkkenet i hans produktionstid ud over det som fremgår af ugekalenderen skal tilladelse indhentes hos vagthavende souschef.