

Overenskomst for flykøkkenpersonale

2017 - 2020

mellem

DI Overenskomst I

for

Gate Gourmet Denmark ApS,

og

3F

DI nr.: 854505

Indholdsfortegnelse

Overenskomstens faglige gyldighedsområde	4
§ 1 Ansættelse og opsigelse.....	4
§ 2 Opsigelsesregler	4
§ 3 Fratrædelse eller opsigelse i utide	6
§ 4 Deltidsbeskæftigede.....	7
§ 5 Overarbejde.....	7
§ 6 Fridage	9
§ 7 Feriefridage	10
§ 8 Weekendarbejde.....	10
§ 8a Variabel ugentlig arbejdstid	11
§ 8 b Arbejdsfordeling	11
§ 9 Lønudbetaling.....	11
§ 10 Garderobeskabe.....	12
§ 11 Arbejdstøj.....	12
§ 12 Kost.....	12
§ 13 Sygdom/barns sygdom/barsel/børneomsorgsdage	13
§ 14 Ferie.....	16
§ 15 ATP	16
§ 16 Mæglingsregler	16
§ 17 Organisationsmæssige rettigheder og forpligtelser	17
§ 18 Uddannelsesfond.....	18
§ 19 Tillidsrepræsentantregler.....	18
§ 19a Lokale aftaler.....	19
§ 20 Lønninger.....	20
§ 20 a Fritvalgs Lønkonto og seniorordning	21
§ 21 Beskyttelse mod forringelser	25
§ 22 Betaling for fridage, juleaften og nytårsaften	25
§ 23 Søgnehelligdagsordning.....	26
§ 24 Anciennitetstillæg	27
§ 25 Rettigheder og pligter.....	28
§ 26 Korttidsansættelser	28
§ 27 Køkken- og smørrebrødschefer.....	30

§ 28 Køkkenchefers overflytningsret	30
§ 29 Uddannedes fortrinsret.....	30
§ 30 Protokollat	31
§ 31 Overenskomstens løbetid	31
Holddriftsaftalen	32
§ 1 Arbejdstidsbestemmelser	32
§ 2 Tillæg for skifteholdsarbejde	33
§ 3 Varighed, overflytning og afbrydelse af skifteholdsarbejde.....	34
§ 4 Arbejde på eller forskydning af fridage.....	35
§ 5 Lokalaftaler	35
Protokollat vedrørende pension.....	36
Protokollat om funktionærlignende ansættelse.....	38
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	39
Protokollat om kapitalpension	40
Protokollat om etablering af ligelønsnævn og implementering af ligelønsloven.....	41
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	42
Protokollat om teknisk gennemgang af holddriftsaftalen.....	43
LØNBILAG PR. 1. MARTS 2017.....	45

Overenskomstens faglige gyldighedsområde

Overenskomsten er en virksomhedsoverenskomst under DI for Gate Gourmet og omfatter alt arbejde i flykøkkenet for:

Kokke, kogejomfruer, smørrebrødsjomfruer, faglærte cafeteriaassistenter, smørrebrødschefer, køkkenchefer, souschefer, dessertkonditorer, grillassistenter og pizzabagere.

§ 1 Ansættelse og opsigelse

Ansættelsesbevis **Stk. 1** Enhver ansættelse og opsigelse skal være skriftlig, og opsigelse kan ikke ske under ferie fra nogen af siderne.

Tjenestebevis **Stk. 2** Ved fratrædelse fra arbejdet, enten det sker efter eget ønske eller efter opsigelse, skal der gives personalet bevis for ansættelsens varighed. Beviset skal indeholde: Navn, CPR-nr., tiltrædelsesdato og fratrædelsesdato.

§ 2 Opsigelsesregler

Opsigelsesfrister **stk. 1** I de første 3 måneder af ansættelsesforholdet er det gensidige opsigelsesvarsel 14 kalenderdage. Herefter er opsigelsesvarslet 14 dage til den sidste i en måned fra begge sider.

Kopi af opsigelse tilsendes 3F Kastrup og 3F Billund.

Langvarig ansættelse Efter 1 års ansættelse er opsigelsesvarslet 1 måned

Efter 3 års ansættelse – 2 måneder

Efter 6 års ansættelse – 3 måneder

Efter 8 års ansættelse – 4 måneder

Efter 10 års ansættelse - 6 måneder

Opsigelse Opsigelsesfrister fra lønmodtagerside er højst én måned. Opsigelse skal i henhold til ovenstående fra begge parter ske skriftligt til en måneds udgang.

Opsigelse med begrundelse i produktionsnedgang forhandles.

Stk. 2 Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted uanset ovenstående om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom.

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten

Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

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 beregnes efter pkt. 2.
- 2.** Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 29 stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
- 3.** Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
- 4.** Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

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

Stk. 4 Frihed til vejledning i A-kasse/fagforening

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1, på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 5 Ret til frihed til uddannelse

Herudover har medarbejdere, som afskediges af ovennævnte årsager, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 17, stk. 2 om IKUF-støtte til selvvalgt uddannelse. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond i op til 2 uger.

§ 3 Fratrædelse eller opsigelse i utide

Erstatningskrav

Stk. 1 Tilsidesættelse af varslerne i § 2 medfører erstatningspligt svarende til løn i opsigelsesperioden. Fra medarbejderens side er erstatningen dog maksimalt kr. 2.500,00.

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

30-dages reglen

Stk. 2 Krav om erstatning skal rejses inden 30 dage.

§ 4 Deltidsbeskæftigede

Garanteret timeantal **Stk. 1** Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde det faste garanterede timeantal, der angives på ansættelsesbeviset i henhold til § 1.

Overarbejde **Stk. 2** Det aftalte garanterede timetal påføres vagt planen, og arbejde herudover betales som overarbejde, og efter tilsvarende regler som for heltidsansatte.

Stk. 3 Overarbejde begrænses i videst muligt omfang.

Max 28 timer pr. uge **Stk. 4** Deltidsbeskæftigede kan ansættes med maksimum 28 timer i den enkelte uge.

Stk. 5 Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejde er underordnet den pågældende hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lign., er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansættes deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 6 Med hensyn til opsigelse, lønninger m.v. henvises til de almindelige regler som for fuldtidsbeskæftigede.

§ 5 Overarbejde

Skriftlig attestation **Stk. 1** Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestation på udført overarbejde.

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

Overarbejde og vagtplan **Stk. 2** Arbejdstiden fordeles på vagtplanen over en 2 ugers turnus og arbejde herudover betragtes som overarbejde (se Holddriftsaftalen, bilag til overenskomsten). Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang.

Tillæg for overarbejde for fastlønnede **Stk. 3** Tillægget for overarbejde udgør dagligt 50 % for de første 2 timer og derefter 100 % af oppebårne løn. Overarbejde efter kl. 24.00 betales dog altid med 100 %. Overtidsbetalingen udbetales ved førstkommande lønudbetaling.

Varsel for overarbejde **Stk. 4** Overarbejde skal varsles i god tid og så vidt muligt dagen før. Herfra udtaget force majeure, sygdom og overarbejde foranlediget af opdateringer af allerede bestilte fly/selskaber. Overarbejde som følge af allerede bestilte fly/selskaber skal varsles dagen før. For manglende varsel betales 204,22 kr. Dog først efter 1.ste hele overarbejdstime.

Ved tilkald efter normal arbejdstidsafslutning, skal der betales for mindst 4 ½ times overtid.

Stk. 5 Hvis 2 eller flere blandt medarbejderne organiseret i 3F søger fri på samme tidspunkt, vil kun én medarbejders ønske, pr. påbegyndt 25 medarbejdere (3F) på Gate Gourmets adresser i København, pr. automatik være sikret. Såfremt den ønskede afspadsring ligger mere end 3 uger fremme i kalenderen, skal ønsket imødekommes.

Såfremt produktionen tillader det, kan flere tildeles frihed.

Ikke planlagte afspadsringstimer, udover 37, kan virksomheden frit disponere over. Dog skal beordret afspadsring ske med minimum 6 x 24 timers varsel.

Ved ansøgning om afspadsring har medarbejderne krav på svar senest 1 måned før den ansøgte frihed. Såfremt ansøgning om afspadsring er afspadsring er fremsendt senere end 28 dage, men 4 dage før det ønskede tidspunkt for afspadsring, har medarbejderen krav på svar senest 4 dage efter indlevering af ansøgningen.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

Anm. til § 5, stk. 5. Mæglingsmødereferat af 25. august 2014 i sagen om 'Uenighed om fortolkning af IOK' mellem overenskomstens parter er udtryk for parternes fælles forståelse af § 5, stk. 5, om Overarbejde.

Stk. 6 Forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne. Fri med tilladelse er ikke forsømt tid. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra denne start.

Ved fradrag for forsømt tid inden for en kalenderuge modregnes der først i den i samme kalenderuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsring af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelsen af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiverens efter reglen i stk. 2 til udførelsen inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 6 Fridage

Hvile periode

Stk. 1 Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn gives arbejderne en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer, Arbejdsdøgnet (24 timer) regnes fra arbejdstidens begyndelse.

Fridage

Stk. 2 Inden for en turnus på 2 uger skal der gives 4 fridage, hvoraf 2 skal gives samlet hver anden weekend.

Stk. 3 Under forudsætning af, at lokal enighed kan reglen om fri hver anden weekend fraviges ved skriftlig aftale med tillidsmanden.

Bortfald af fridag

Stk. 4 Bortfald af fridag kan kun ske når tvingende årsager gør det nødvendigt. Alle medarbejdere kan kaldes ind på én fridag til personlig løn og skifteholdstillæg pr. kalenderår. Der ydes ikke kompenserende frihed. Medarbejderen kan maksimalt afslå bortfald af fridag 2 gange pr. kalenderår. Ved bortfald af fridage udover én betales der 100% tillæg til den personlige løn, såfremt fridagen helt bortfalder.

Bortfaldne fridage påvirker ikke normberegningen.

Tilgodehavende fridage Stk. 5 Tilgodehavende fridage i en vagtturnus, der ikke er afviklet i den efterfølgende vagtturnus, kompenseres som mistede fridage ved første efterfølgende lønudbetaling.

Mistet friweekend

Stk. 6 Bortfald af en friweekend kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt. Hvis en friweekend helt eller delvist bortfalder, betales en kompensation på 1/44 af den oppebårne månedsløn pr. mistet weekend fridag, samt kompensation i henhold til bestemmelserne om mistet fridag.

§ 7 Feriefridage

Stk. 1 Der ydes 5 feriefridage pr. år med fuld personlig løn, som placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Det er en forudsætning, at ansættelse har varet 6 mdr. før retten til feriefridage opnås.

Stk. 2 Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 8 Weekendarbejde

Stk. 1 Hvor der er behov for etablering af weekendarbejde henvises til bestemmelserne herom i Industriens Overenskomst § 10. Dog gælder denne bestemmelse stk. 2 og 3.

Stk. 2 Virksomheden kan oprette weekendarbejde henholdsvis fredag/lørdag og lørdag/søndag.

Stk. 3 Industriens Overenskomst § 10, stk. 2 om overenskomstmæssigt løn og tillæg erstattes af

”Der ydes overenskomstmæssig månedsløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden. Der ydes ikke tillæg for arbejde i weekenden.”

§ 8a Variabel ugentlig arbejdstid

Der er enighed om, at virksomheden kan indføre variabel ugentlig arbejdstid efter følgende retningslinjer:

- fra og med uge 25 til og med uge 43 kan arbejdstidsnormen sættes op til 39 timer pr. uge. Ved lokal enighed kan perioden for den variable ugentlige arbejdstids (maksimalt 18 uger) forskydes.
- overskydende timer over 35,5 timer pr. uge opgøres på en særskilt timekonto og afvikles over den resterende del af året, således at den samlede årsnorm er uændret.
- hvis en medarbejder fratræder udbetales saldo på timekonto med gældende timesats (uden overtidstillæg).

§ 8 b Arbejdsfordeling

I tilfælde af arbejdsmangel er virksomheden berettiget til at nedsætte arbejdstiden. Der henvises i den forbindelse til retningslinjerne i Industriens Overenskomst, bilag 2, om etablering af arbejdsfordeling.

§ 9 Lønudbetaling

Lønopgørelse

Stk. 1 Der skal til personalet udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn, herunder optjent feriegødtgørelse med angivelse af

trukket kildeskat. Personalet er pligtig at dokumentere behørigt trækgrundlag.

For fastlønnede **Stk. 2** For medarbejderne sker udbetalingen månedligt, ultimo måneden.

§ 10 Garderobeskabe

Garderobeskabe **Stk. 1** Arbejdsgiveren skal sørge for garderobeskab for hver enkelt af personalet. Skabet skal kunne aflåses ved personalets egen foranstaltning (hængelås). Hvor dette på grund af pladsforholdene ikke kan lade sig gøre, påhviler det arbejdsgiveren at optage forhandling med forbundet. Personalet har pligt til at renholde egne skabe, og der er adgang for arbejdsgiveren eller denne stedfortræder til sammen med den pågældende at påse pligtens overholdelse.

Vaskeindretning **Stk. 2** Personalet skal have adgang til vaskeindretning.

§ 11 Arbejdstøj

Særlig påklædning **Stk. 1** Der udleveres 1 sæt arbejdstøj pr. dag. Alle udgifter til arbejdstøj og vask afholdes af arbejdsgiveren.

§ 12 Kost

Stk. 1 Personalet har ret til kosten i arbejdstiden, normalt ét måltid. For dette betaler medarbejderen et beløb, der fastsættes en gang om året i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Der henvises til protokollat af 1. april 2014.

Ved længerevarende fravær, f.eks. ved orlov, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Spisestue

Stk. 2 Personalet skal have adgang til at indtage måltiderne i et lyst, luftigt og rent lokale. Til måltiderne ydes sodavand, mælk, kaffe eller te.

§ 13 Sygdom/barns sygdom/barsel/børneomsorgsdage

Løn under sygdom

Stk. 1 Der henvises til gældende lovgivning. Under sygdom betales fuld løn.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

Barns 1. sygedag

Stk. 2. Ved barns 1. sygedag ydes der til medarbejdere frihed med løn beregnet på overenskomstens minimalløn for den pågældende medarbejder til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn under 14 år.

Friheden ydes kun til den ene af barnets forældre og omfatter alene barnets første hele sygedag.

Stk. 3 Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der pr. 1. maj 2017 frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

Note: Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet eller i hjemmet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvor DI er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Barsel

Stk. 4 Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov). Der ydes tillige løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Anm.: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jfr. Protokollat vedr. pension, stk. 1.

Stk. 5 Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Stk. 6 For børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2014 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder endvidere 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 forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov 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, dog max. 145,- kr. pr. time/23.248,- kr. pr. måned.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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.

For børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

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

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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.

Børneomsorgsdage

Stk. 7 Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

§ 14 Ferie

Ferieregulativ	Stk. 1 Der henvises til gældende ferielov.
Ferie med løn	Stk. 2 Der afholdes ferie med fuld løn inkl. faste tillæg for fastansatte medarbejdere.
Ferietillæg	Stk. 3 Der ydes udover ferie med fuld løn, et ferietillæg på 1 % af den ferieberettiget løn, og udbetales med april måneds løn.
Afbestillingsgebyr	Stk. 4 Såfremt det i henhold til ferieregulativet bliver nødvendigt at ændre en én gang tilrettelagt ferie med mindre end en måneds varsel, kan personalet kræve erstatning for eventuelt afholdte udgifter i forbindelse med den tilrettelagte ferie. Erstatning andrager de dokumenterede udgifter.

§ 15 ATP

Der henvises til gældende lovgivning

§ 16 Mæglingsregler

Uoverensstemmelser af faglig karakter behandles efter reglerne i Industriens Overenskomst kapital XII

§ 17 Organisationsmæssige rettigheder og forpligtelser

Kontingenttræk i

virksomhederne

Stk. 1 Dersom flertallet af de ansatte og arbejderne i virksomheden er enige herom, kan der i samråd med 3F etableres kollektivt kontingenttræk.

Faglig efter- eller videre

Stk. 2 Den enkelte medarbejder har dog 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 5 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet efter § 2 eller
- b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet efter § 2

Stk. 3. Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående 2 kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke såfremt medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 4 Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

Der er enighed om at bidraget til kompetenceudviklingsfonden følger bidraget på Industriens Overenskomst.

Stk. 5 Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 17, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Aftalt uddannelse

Stk. 6 Virksomheden kan søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på

dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter § 17, stk. 2 og stk. 3.

Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over. Uddannelsen kan søges inden for ”Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra IKUF”, jf. Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, bilag A. Positivlisten kan ændres af bestyrelsen for IKUF.

Medarbejdere, der deltager i aftalt uddannelse, modtager fuld løn fra virksomheden.

Støtte efter denne bestemmelse kan søges efter den 1. september 2017 og indtil udløbet af overenskomstperioden 2017/-2020.

Stk. 7 Der kan mellem parterne optages forhandling om relevant virksomhedsrelateret efteruddannelse, med fuld personlig løn.

Udlændinge

Stk. 8 Parterne er enige om, at det er arbejdsgiverens ansvar over for beskæftigede udlændinge, at givne ordrer og instrukser er givet på et for disse forståelige sprog.

Det samme gælder ved ansættelses- og afskedigelsesforhold.

§ 18 Uddannelsesfond

Til Industriens Uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren 71 øre pr. time

§ 19 Tillidsrepræsentantregler

Der henvises til tillidsrepræsentantreglerne i Industriens Overenskomst kapital I.

Tillidsrepræsentanten arbejder i normale skift. Efter tillidsrepræsentants ønske kan han arbejde mandag-fredag inden for

normal arbejdstid med fuld lønkompensation (skifteholdstillæg, 1. og 2. skift).

§ 19a Lokale aftaler

Lokalaftaler

Stk. 1 Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. ste i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Stk. 2 Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel en 6 måneder til den 1. ste i en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til nr. 1.

Stk. 3 I tilfælde af opsigelse i henhold til nr. 1 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da lade sagen behandle ved mæglingsmøde.

Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for de i nr. 1 angivne opsigelsesfrister, jf. Reglerne for behandling af faglig strid.

stk. 4 Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5 Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgeberen de berørte arbejde i fornødent omfang.

Stk. 6 De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalafale om, at indestændet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Stk. 7 Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter overstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparring, jf. protokollat om pension, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 20a samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 8a eller overarbejde efter § 5 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

§ 20 Lønninger

Stk. 1

Den overenskomstmæssige mindstebetalingssats forhøjes pr. 1. marts 2017 med 320,66 kr., pr. 1. marts 2018 med 320,66 kr. og pr. 1. marts 2019 med 320,66 kr.

Satserne i holddriftsaftalen § 2, stk. 1 og stk. 2 reguleres så de svarer til satserne i Industriens Overenskomst § 15, stk. 8 a)

Øvrige tillæg i holddriftsaftalen forhøjes med

1,6 pct. pr. 1. marts i 2017.

1,6 pct. pr. 1. marts i 2018.

1,6 pct. pr. 1. marts i 2019.

Der henvises til lønbilag.

Der kan i minimallønnen modregnes i alle personlige lønandele.

Fagtillæg

Stk. 2 Der ydes et fagtillæg på 10 % af minimallønnen (med fuld modregning i personlige tillæg).

Hensigtsserklæring

Faglærte henhørende under 3F oppebærer efter udstået læretid og endt uddannelse kokkeminimalløn + 10 % i fagtillæg.

Stillingsbetegnelsen fremgår af ansættelsesbeviset, jf. § 1, stk. 1, der dækker følgende personalegrupper:

- Køkkenchefer
- Kokke
- Dessertkonditorer
- Grillassistenter
- Kogejomfruer
- Smørrebrødsjomfruer

§ 20 a Fritvalgs Lønkonto og seniorordning

Stk. 1

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 2,7 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Indbetalingerne reguleres pr.

1. marts 2018 til 3,4 %

1. marts 2019 til 4,0 %

Stk. 2

- Medarbejdere, der pr. 1. januar har ret til feriefridage, skal inden den 1. december hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 7.
- Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 7. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter stk. 2 a.
- En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter overenskomstens § 7.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk.3

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 4

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage i henhold til § 7 eller børneomsorgsdage i henhold til § 13, stk. 7, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Stk. 6

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

Stk. 7

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 8 Gældende fra 1. marts 2017, dog således at medarbejderne tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. Protokollat om pension.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 7 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

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

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 7.

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

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

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

Seniorfridage kan tidligst holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

§ 21 Beskyttelse mod forringelser

Stk. 1 Det betragtes som forudsætning for overenskomsten, at der ydes højere lønninger end de i overenskomsten nævnte minimallønninger.

Personlige lønninger **Stk. 2** Organisationerne er enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn således, at der for den enkelte arbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse, anciennitet og indsats, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren (ansvar, selvstændighed og lignende).

Stk. 3 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen.

Efter forhandlingerne mellem virksomheden og medarbejdere, kan tillidsrepræsentanten medvirke ved forhandlingerne af lønnen, hvis den enkelte medarbejder ønsker det.

Stk. 4 I forbindelse med lokale forhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Enhver af parterne kan indenfor 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

Stk. 5 I tilfælde, hvor løn og arbejdsvilkår er bedre end de i overenskomsten nævnte, må disse ikke forringes for den enkelte.

§ 22 Betaling for fridage, juleaften og nytårsaften

Alt arbejde juleaftensdag efter kl. 15.00 og efter kl. 23.00 nytårsaftensdag er overarbejde.

For timer, indeholdt i vagtplanen betales månedsløn/160,33 plus 100 %.

For timer, uden for vagtplanen, betales månedsløn/160,33 plus overtidstillæg, og der ydes 100 % tillæg til timelønnen, inklusive overtidstillæg.

§ 23 Søgnehelligdagsordning

Søgnehelligdage

Stk. 1 Søgnehelligdage er: Juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag, nytårsaftensdag, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, st. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag, uanset om disse falder på en søndag.

Ordningen omfatter kun det faste personale. Personale der arbejder på ovennævnte dage, har ret til en kompensation, som følger:

Dækningsområde

Stk. 2 For heltidsbeskæftigede, fastansatte udlærte, der er beskæftiget i virksomheden er følgende gældende: Forretninger, der har lukket alle søgnehelligdage, er ikke omfattet af ordningen.

Opsparing

Stk. 3 For beskæftigelse i månederne oktober – juli opspares en ekstra fridag med fuld personlig løn for hver beskæftiget måned i perioden, maksimalt 12 dage, idet ansættelse i december måned udløser 3 fridage.

Afspadsering

Stk. 4 Fridagene, der skal afspadseres, kan tages i tilslutning til en ordinær fridag eller vinterferie, når de fornødne afløsere kan skaffes, og arbejdsforholdene tillader det. Fridagene kan kun afvikles i vinterhalvåret i perioden 1. oktober – 30. april.

Afregningsbeløb

Stk. 5 For personale, der er fast engageret i perioden 1. oktober – 31. juli, indsender virksomhederne inden udgangen af juli måned til afspadseringsordningen en minimaldagløn af højeste løntrin plus 30 % samt feriegødtgørelse (12 ½ %) og de til enhver tid af lovgivningen pålagte arbejdsmarkedsbidrag (ATP o.lign.) for hver måneds beskæftigelse for hver ansat. (Samme beløb for ungarbejdere som højst gagerede).

Stk. 6 Under den ekstra frihed har organisationerne pligt til at indsætte afløsere og af det indsendte beløb aflønne disse. Lønnen til afløsere svarer til de indsendte beløb pr. dag minus afløserens bidrag til ATP.

Afregningsordning

Stk. 7 Arbejdsgiverne bør ved indsendelsen af de ovennævnte beløb til søgnehelligdags-afspadseringsordningen anvende samlelister, der kan rekvireres på Saltværksvej 66, 2770 Kastrup.

Arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder attesterer på et søgnehelligdagskort perioden, der er arbejdet i. Halvdelen af kortet indsendes sammen med beløbet – den anden halvdel beholder medarbejderen.

For personale, der fratræder i opsparingsperioden, skal arbejdsgiveren indsende det opsparede beløb senest 14 dage efter fratrædelsen på ordningens giro med angivelse af medlemsnummer, navn og måneder.

Mistede rettigheder

Stk. 8 Personale, der forlader branchen, har ingen del i fonde, der ud over kompensationsfriheden til det faste personale, er oprettet for at sikre de aktive medlemmer af forbundet den størst mulige beskæftigelse året rundt.

Retten til frihed bevares dog i indtil 2 år, såfremt vedkommende kommer tilbage til erhvervet og genoptager arbejdet inden for det overenskomstdækkede område.

Stk. 9 Denne bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale. Ved overenskomstfornyelsen 2004 er lokalaftalen "Lokalaftale vedr. søgnehelligdagsordningen af 13. november 2003" accepteret af overenskomtparterne. Denne lokalaftale kan efter 1. marts 2007 opsiges efter reglerne i § 19a.

§ 24 Anciennitetstillæg

Personligt tillæg

Stk. 1 Fastansat personale, der har været beskæftiget under Gastronom-gruppens faglige område i flere år, har krav på et personligt tillæg som følger:

3. og 4. ansættelsesår	249,50 kr. pr. måned
5. og 6. ansættelsesår	300,56 kr. pr. måned

7. og 8. ansættelsesår	435,18 kr. pr. måned
9. og 10. ansættelsesår	609,26 kr. pr. måned
11. – 14. ansættelsesår	725,31 kr. pr. måned
15. – 20. ansættelsesår	832,07 kr. pr. måned
21. - ansættelsesår	967,86 kr. pr. måned

Terminer og modregning

Stk. 2 Beløbet udbetales månedsvis og kan modregnes i de i forvejen givne personlige tillæg.

Medarbejdere, der genansættes i en virksomhed efter højst 9 måneders fravær, indtræder i tidligere optjent anciennitet.

§ 25 Rettigheder og pligter

Knive og forstykker **Stk. 1** Slibning af knive påhviler forretningen. Der udleveres mindst 2 forstykker til hver beskæftiget daglig.

Renholdelsespligt **Stk. 2** Personalet har pligt til renholdelse i forskriftmæssig stand af personligt værktøj og skuffer samt maskiner, som det sædvanemæssigt tilkommer det faglærte personale at renholde.

Rengøring **Stk. 3** Rengøring og vask udover det i stk. 2 angivne er personalet uvedkommende.

Tobaksrygning **Stk. 4** Tobaksrygning i køkkenet er forbudt.

§ 26 Korttidsansættelser

Stk. 1 Ved korttidsansættelse forstås et ansættelsesforhold aftalt for en nærmere defineret periode, minimum 8 timer og max 12 måneder.

Korttidsansættelser kan etableres ud fra følgende begrundelse:

Ekstraordinær spidsbelastningssituationer, herunder sæsonudsving.

Sygdom, ferie, afspadsring, barsels-, uddannelses – eller anden orlovsordning.

Kursus

Ansættelsesaftalen oprettes skriftligt ved det af parterne godkendte ansættelsesbevis. I perioden vil de i nærværende overenskomst fastsatte opsigelsesvarsler være gældende.

Stk. 2 I forbindelse med ovenstående tekst, kan der ansættes erstatningsarbejdskraft ved fravær, som følger af sygdom, orlov, afspadsring, kursus og ferie. Dette skal forhandles lokalt med tillidsrepræsentanten eller afdelingen.

Stk. 3 Korttidsansatte indplaceres på løntrin med 12 måneders anciennitet. Ved senere fastansættelse medregnes allerede optjent anciennitet.

Anm. til § 26: Mæglingsmødereferat af 3. oktober 2014 i sagen om 'Brud på § 1 og § 26' mellem overenskomstens parter er udtryk for parternes fælles forståelse af § 26 om Korttidsansættelse.

Reserveordning

Stk. 4 Korttidsansatte der ansættes for mindre end 37 timer aflønnes med den overenskomstbestemte minimalløn + 30 %. Korttidsansatte der er ansat for mere end 37 timer indplaceres på løntrin med 12 måneders anciennitet. Ved senere fastansættelse medregnes allerede optjent anciennitet.

Stk. 5 Korttidsansatte indenfor sæsonen (1.4 – 30.9) skal indenfor en turnusperiode på 3 uger gives 6 fridage, hvoraf mindst 2 skal gives i form af en samlet weekend.

§ 27 Køkken- og smørrebrødschefer

Køkkenchefer

Stk. 1 På arbejdspladser, hvor der er ansat 5 kokke eller kokejomfruer, skal én af disse karakteriseres som køkkenchef, og for denne gælder opsigelsesvarsel i henhold til § 2 i funktionærloven.

Smørrebrødschefer

Stk. 2 Smørrebrødschefer falder ind under samme bestemmelse som køkkenchefer med hensyn til opsigelsesvarsel.

Stk. 3 Såfremt der er færre end 5 af disse 2 kategorier, skal det fastsættes i en kontrakt, hvis funktionærloven ønskes bragt i anvendelse for én af disse. I modsat fald gælder overenskomstens regler om opsigelse.

Souschefer

Stk. 4 Virksomheden kan efter behov udnævnte souschefer til de fungerende køkkenchefer. Souschefer aflønnes efter overenskomsten og får herudover et månedligt tillæg, der fastsættes individuelt – i henhold til overenskomstens lønbestemmelse efter aftale mellem virksomheden og den ansatte.

§ 28 Køkkenchefers overflytningsret

Køkkenchefers, der kan optages i Ledernes Hovedorganisation og Dansk Funktionærforbund, har uhindret ret til at udtræde af 3F og overføres til nævnte organisationer.

§ 29 Uddannedes fortrinsret

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

Der er – for at sikre dette – enighed om, at denne arbejdskraft skal søges placeret i virksomhederne, før andre uden for faget stående personer antages.

Forretninger, der normalt beskæftiger koge- eller smørrebrødsjomfruer, er såfremt forbundet ikke har sådanne ledige frit stillet.

§ 30 Protokollat

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at samtlige tillæg, der er aftalt som en procentdel af minimallønnen, beregnes ud fra gældende satser og tilføjes i "parentes" i overenskomsten under de respektive afsnit.

§ 31 Overenskomstens løbetid

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2020. Opsigelsesfristen er 3 måneder.

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F

Sign. Peer Laier

Sign. Morten Dahlberg

Holddriftsaftalen

§ 1 Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1 Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

1. skift fra kl. 06.00 – kl. 14.00 beregning 37 timer
2. skift fra kl. 14.00 – kl. 22.00 beregning 34 timer
3. skift fra kl. 22.00 – kl. 06.00 beregning 34 timer

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle treskift, forudsat at der er lokal enighed derom.

Stk. 2 Arbejdstiden kan, hvis skifteholdsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således af den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 35,5 timer.

Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan.

Holddriftsaftale foretages frem med uret.

Varsel og varighed

Stk. 3 Ved etablering af skifteholdsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til skifteholdsarbejde eller som kan betragtes som skifteholdsarbejdere, ikke kan gøre fordring på varsel.

Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der kan krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg.

Vagtplanen skal lægges i samråd med tillidsrepræsentanten, vagter kan ændres med 2 ugers varsel, dog med en uges varsel når tvingende omstændigheder gør det nødvendigt.

Vagtplanen skal omfatte mindst 4 uger.

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i skiftehold ud over 3 døgn betales som omstående.

Skifteholdsarbejde **Stk. 4** Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Arbejdsdøgnet **Stk. 5** I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, med mindre andet er skriftligt aftalt. henvisning til § 1, stk. 1.

Virksomhedens driftstid **Stk. 6** Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

§ 2 Tillæg for skifteholdsarbejde

Stk. 1 For skifteholdsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage/søndage betales følgende tillæg:

Fra kl. 17.00 – 06.00 betales et tillæg på kr.

Pr. 1. marts 2017 kr. 40,18 pr. time

Pr. 1. marts 2018 kr.40,82 pr. time

Pr. 1. marts 2019 kr. 41,47 pr. time

Stk. 2 Skifteholdsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14. til søndagsdøgnets afslutning samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på:

Pr. 1. marts 2017 kr. 86,06 pr. time.

Pr. 1. marts 2018 kr. 87,44 pr. time

Pr. 1. marts 2019 kr. 88,84 pr. time

Stk. 3 Det kan lokalt aftales, at betalingerne i henhold til stk. 2 påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført.

Afsluttes f.eks. søndagsdøgnets søndag aften kl. 22, betales tillæg i henhold til stk. 1 fra dette tidspunkt.

Stk. 4 Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om at op til 40 % af skifteholdstillæg i henhold til stk. 2 og 3, kan indsættes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 3 Varighed, overflytning og afbrydelse af skifteholdsarbejde

Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en tur-nusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, og der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Dersom afbrydelse, omlægning eller overflytning sker inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg.

Medarbejdere, der på grund af akutte hændelser får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på ovennævnte varsel.

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning, som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på kr. 208,17 pr. 1. marts 2017 og 211,50 pr. 1. marts 2018 og kr. 214,88 pr. 1. marts 2019.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

Parterne har i forbindelse med drøftelsen af definitionen på akutte hændelser konstateret, at sådanne hændelser, der fritager for varslingsforpligtelsen skal opfylde både kravet om, at de ikke er normalt forekommende og kravet om, at de ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden.

§ 4 Arbejde på eller forskydning af fridage

Forskydning af vagt **Stk. 1** Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg på kr. 26,08 pr. 1. marts 2017 og 26,50 pr. 1. marts 2018 og kr. 26,92 pr. 1. marts 2019.

Stk. 2 Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfriday.

§ 5 Lokalaftaler

Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedens særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Protokollat vedrørende pension

Pension

Stk. 1 Pensionsbidraget udgør 12,0 % af den skattepligtige indkomst, optjent hos arbejdsgiveren ved arbejde omfattet af overenskomsten. Heraf udgør medarbejderens andel 4,0 %.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejds- giverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejds- tagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
1. juli 2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 2.

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Pension Danmark.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Pension Danmark eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Helbredskrav

Stk. 3 Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionselskab

Stk. 4 Arbejdsgiverne indbetaler det samlede aftalte pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen til Pension Danmark, Kogens Vænge 8, 3400 Hillerød, efter selskabets nærmere anvisning.

Kapitalpension

Herudover er de ansatte efter 9 måneders ansættelse omfattet af en arbejdsgiverbetalt kapitalpension.

Bidraget hertil andrager pr. 1. juli 2002 – 4,8 % af lønnen.

Protokollat om funktionærlignende ansættelse

Parterne er enige om, at det skal være muligt, at ansætte medarbejdere omfattet af overenskomsten på vilkår svarende til vilkårene i Industriens Overenskomst, bilag 5 vedr. funktionærlignende ansættelse.

Der henvises i det hele til retningslinierne i Industriens Overenskomst, bilag 5 om etablering og vilkår for funktionærlignende ansættelse.

København, den 23. marts 2007

For Dansk Industri

For 3F

Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt virksomheden indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

København, den 23. marts 2007

For Dansk Industri

For 3F

Protokollat om kapitalpension

I forbindelse med overenskomstfornyelsen er der mellem 3F og Gate Gourmet Denmark ApS truffet

aftale om, at spørgsmålet om kapitalpension i henhold til protokollat vedrørende pension tages op til

forhandling, hvis virksomheden opnår hele eller delvis reduktion af forpligtelsen til betaling af Kapitalpension i forhold til andre timelønnede på virksomheden.

I så fald er 3F indstillet på positivt at gå ind på en ændring under behørig hensyntagen til, hvad der er tilfældet på andre timelønsområder.

København, den 11. marts 2010

For DI overenskomst I v/DI

For 3F

Marianne Lage

Hanne Holgaard

Protokollat om etablering af ligelønsnævn og implementering af ligelønsloven

I forbindelse med overenskomstfornyelsen er det mellem 3F og DI aftalt, at parterne tiltræder det på

DI og CO-industri aftalte vedrørende etablering af ligelønsnævn.

Derudover er det aftalt, at overenskomstparterne tiltræder implementeringen af ligelønsloven i Industriens Overenskomst.

København, den 11. marts 2010

For DI overenskomst I v/DI

For 3F

Marianne Lage

Hanne Holgaard

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

I forbindelse med overenskomstfornyelsen er det mellem 3F og DI aftalt, at parterne tiltræder det på

DI og CO-industri aftalte vedrørende helbreds kontrol, herunder bilag 10, pkt. 9 i Industriens Overenskomst.

København, den 11. marts 2010

For DI overenskomst I v/DI

For 3F

Marianne Lage

Hanne Holgaard

Protokollat om teknisk gennemgang af holddriftsaftalen.

Parterne er enige om, at indarbejde de ændringer i holddriftsaftalen, som måtte blive vedtaget mellem DI og 3F i den kommende overenskomstperiode.

København, den 28. februar 2014

For DI Overenskomst I v / DI

For 3F

Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomheden med frigørende virkning afleverer 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.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder at den elektroniske løsning ikke anvendes.

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

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

København, den 28. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

3F

LØNBILAG PR. 1. MARTS 2017

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Gastronom-minimalløn	19.353,63	19.674,29	19.994,95
Fagtillæg 10%	1.933,75	1.964,69	1.996,13
Løn i alt	21.287,38	21.638,98	21.991,08
Pr time inkl. Fagtillæg	132,77	134,97	137,16

Overarbejde

Tillægget for overarbejde fastsættes til 50 % for de første 2 timer og derefter 100 % af den oppebårne løn. Dog udbetales overarbejde efter kl. 00.00 altid med 100 %

Fagtillæg

Til faglærte ydes efter udstået læretid og endt uddannelse et fagtillæg på 10 % beregnet på Gastronomi minimallønnen