



LANDSOVERENSKOMST

ELEVOVERENSKOMST

2025 - 2028

for hotel-, restaurant- og turisterhvervet

LANDSOVERENSKOMST
2025 – 2028

2025
2028

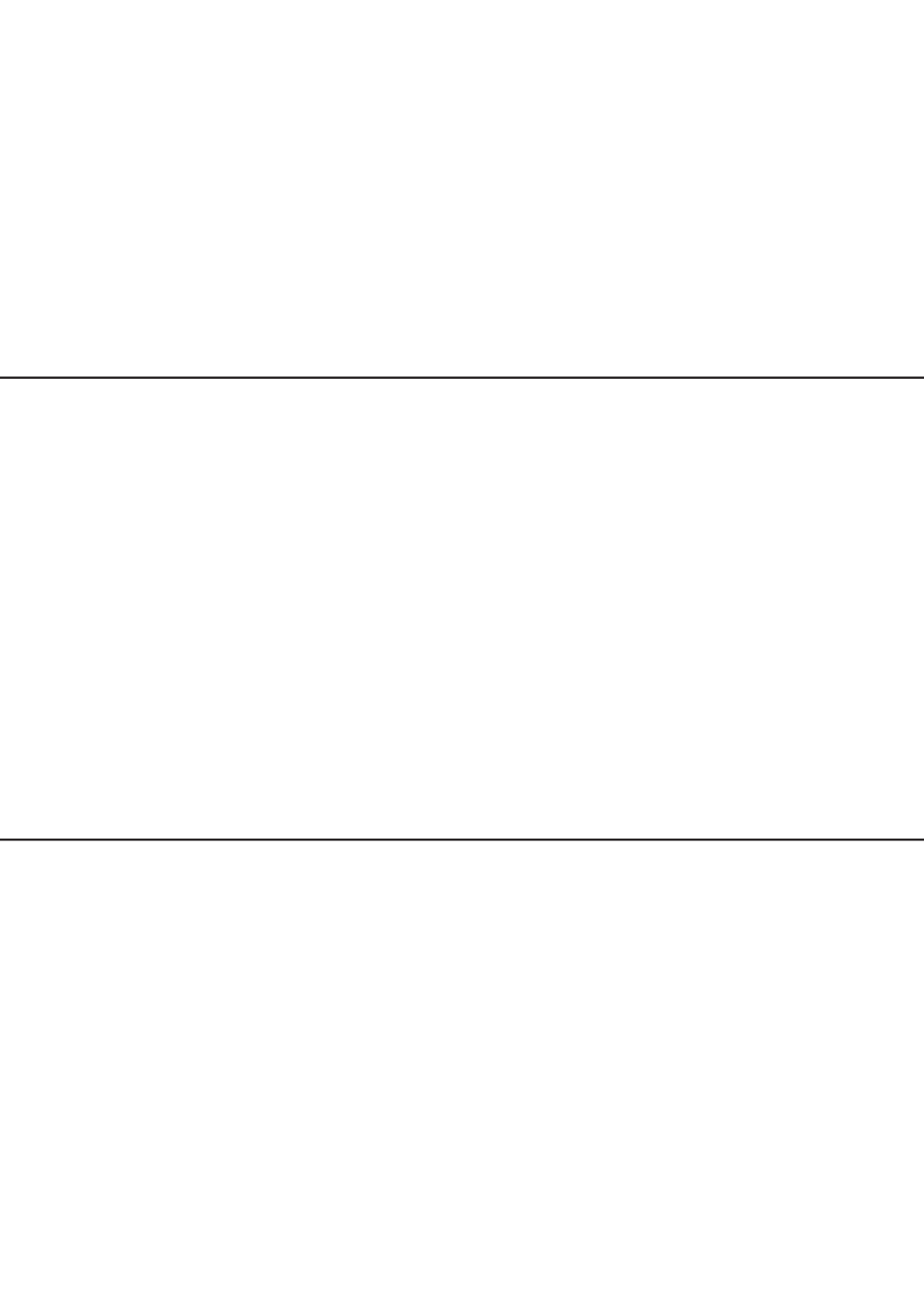
mellem

HORESTA Arbejdsgiver
(Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening)

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Udgivet maj 2025



LØNSATSER - RECEPTIONISTELEVER

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Grundforløb 2 tæller med i ancienniteten med 6 måneder uanset det faktiske grundforløbs varighed.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

Elever i ny-mesterlære har ikke grundforløb, og aflønnes derfor på elevoverenskomstens første løntrin i alle 12 måneder med mindre § 16 finder anvendelse.

Elever lønnes pr. måned med følgende satser:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1-12 måneder	kr. 14.617,12	kr. 15.128,72	kr. 15.658,23
13-24 måneder	kr. 16.724,07	kr. 17.309,41	kr. 17.915,24
25-30 måneder	kr. 18.896,88	kr. 19.558,27	kr. 20.242,81
31-41 måneder (EUX)	kr. 18.896,88	kr. 19.558,27	kr. 20.242,81

Minimalløn for ikke-faglærte (voksenelever):

Receptionister	kr. 23.499,12	kr. 24.060,28	kr. 24.621,44
----------------	---------------	---------------	---------------

Lønsatser jf. hovedoverenskomsten.

Årlig lønsamtale:

Elever har ret til en årlig lønsamtale.

Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 7,85% (pr. 1. marts 2026 8,85% og pr. 1. marts 2027 9,85%) af den ferieberettigede løn. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

For receptionistelever, der har ferie med løn, kan beløbet dog udbetales til eleven sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie. Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen¹.

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

¹ Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

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

LØNSATSER - TJENERELEVER

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Grundforløb 2 tæller med i ancienniteten med 6 måneder uanset det faktiske grundforløbs varighed.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

Elever i ny-mesterlære har ikke grundforløb, og aflønnes derfor på elevoverenskomstens første løntrin i alle 12 måneder med mindre § 16 finder anvendelse.

Elever lønnes pr. måned med følgende satser:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1-12 måneder	kr. 14.617,12	kr. 15.128,72	kr. 15.658,23
13-24 måneder	kr. 15.143,85	kr. 15.673,88	kr. 16.222,47
25-36 måneder	kr. 17.119,13	kr. 17.718,30	kr. 18.338,44
37-40 måneder	kr. 23.176,66	kr. 23.987,84	kr. 24.827,41
41-42 måneder (EUX)	kr. 23.176,66	kr. 23.987,84	kr. 24.827,41

Minimalløn for ikke-faglærte (voksenelever):

Tjenere	kr. 27.052,53	kr. 27.814,10	kr. 28.535,59
---------	---------------	---------------	---------------

Lønsatser jf. hovedoverenskomsten.

Årlig lønsamtale:

Elever har ret til en årlig lønsamtale.

Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 7,85% (pr. 1. marts 2026 8,85% og pr. 1. marts 2027 9,85%) af den ferieberettigede løn. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen².

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

² Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

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

LØNSATSER - SMØRREBRØDS- OG CATERELEVER

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Grundforløb 2 tæller med i ancienniteten med 6 måneder uanset det faktiske grundforløbs varighed.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

Elever i ny-mesterlære har ikke grundforløb, og aflønnes derfor på elevoverenskomstens første løntrin i alle 12 måneder med mindre § 16 finder anvendelse.

Elever lønnes pr. måned med følgende satser:

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

Minimalløn for ikke-faglærte (voksenelever):

Catere	kr. 23.571,25	kr. 24.132,41	kr. 24.693,57
--------	---------------	---------------	---------------

Lønsatser jf. hovedoverenskomsten.

Årlig lønsamtale:

Elever har ret til en årlig lønsamtale.

Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 7,85% (pr. 1. marts 2026 8,85% og pr. 1. marts 2027 9,85%) af den ferieberettigede løn. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen³.

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

EGU-elever

EGU-elever med uddannelsesaftaler indgået efter 30. september 2015, indplaceres som ovenfor anført med satserne 1 til 24 måneder.

³ Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

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

LØNSATSER - KOKKEELEVER

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Grundforløb 2 tæller med i ancienniteten med 6 måneder uanset det faktiske grundforløbs varighed.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

Elever i ny-mesterlære har ikke grundforløb, og aflønnes derfor på elev-overenskomstens første løntrin i alle 12 måneder med mindre § 16 finder anvendelse.

Elever lønnes pr. måned med følgende satser:

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

Minimalløn for ikke-faglærte (voksenelever):

Kokke	kr. 23.571,25	kr. 24.132,41	kr. 24.693,57
-------	---------------	---------------	---------------

Lønsatser jf. hovedoverenskomsten.

Årlig lønsamtale:

Elever har ret til en årlig lønsamtale.

Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 7,85% (pr. 1. marts 2026 8,85% og pr. 1. marts 2027 9,85%) af den ferieberettigede løn. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen⁴

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

⁴ Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

LØNSATSER - RECEPTIONISTELEVER	5
LØNSATSER - TJENERELEVER	7
LØNSATSER - SMØRREBRØDS- OG CATERELEVER	9
LØNSATSER - KOKKEELEVER	11
Afsnit 1 - Ansættelse	16
§ 1. Uddannelsesaftale	16
§ 2. Læretid	16
§ 3. Praktik i udlandet	16
§ 4. Funktionærloven	17
Afsnit 2 - Arbejdstid	18
§ 5. Arbejdstiden	18
§ 6. Vagtplan	19
§ 7. Overarbejde	20
§ 8. Betaling for overarbejde	20
§ 9. Hvileperiode	21
§ 10. Fridage	22
§ 11. Feriefridage	24
Afsnit 3 - Løn og tillæg	25
§ 12. Løfteparagraf	25
§ 13. Løn	25
§ 14. Lønudbetaling	27
§ 15. Aflønning ved forlænget læretid	27
§ 16. Aflønning ved forkortet læretid	28
§ 17. Tillæg for forskudt arbejdstid	28
§ 18. Helligdagstillæg	28
§ 19. Værktøjstilskud	29
Afsnit 4 - Kost og logi	30
§ 20. Kost på virksomheden	30
Afsnit 5 - Arbejdstøj m.v.	32

§ 21. Uniform	32
§ 22. Garderobeskabe og bad	33
Afsnit 6 - Sygdom, graviditet og barsel	34
§ 23. Sygdom	34
§ 24. Graviditet og barsel	35
Afsnit 7 - Skoleophold	40
§ 25. Skoleperioder	40
§ 26. Støtte fra Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond	41
Afsnit 8 - Ferie.....	42
§ 27. Ferie	42
Afsnit 9 - Pension og forsikringsydelse	43
§ 28. Pension	43
Afsnit 10 - Retsstilling.....	45
§ 29. Retsforhold.....	45
§ 30. Mæglingsregler	45
§ 31. Lokalaftaler	47
§ 32. Tillids-/elevrepræsentantregler	48
§ 33. SU- og Hovedaftale	49
§ 34. Udlændinge.....	49
§ 35. Konkurs og betalingsstandsning.....	49
§ 36. Kontingenttræk	50
§ 37. Virksomhedsbesøg.....	50
Afsnit 11 - Øvrige bestemmelser	51
§ 38. Renholdelsespligt	51
§ 39. Kassearbejde	51
Afsnit 12 - Ferie.....	52
§ 40. Ferieregulativ for samtidighedsferie	52

Afsnit 13 - Overenskomstens gyldighedsperiode61

§ 41. Overenskomstens varighed og opsigelse 61

Afsnit 14 - Protokollater og bilag62

Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond 62

Protokollat om indgåelse af lokalaftaler 63

Protokollat om forenkling og fleksibilitet m.v. 63

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol..... 64

Protokollat om mulighed for at afslå overarbejde 65

BILAG 1 - Personalecirkulære.....66

Elevoverenskomst

Nærværende overenskomst er gældende for følgende elever inden for hotel- og restaurationsbranchen:

- Kokkeelever
- Smørrebrød- og cateringelever
- Tjenerelever
- Receptionistelever
- EGU-elever

Afsnit 1- Ansættelse

§ 1. Uddannelsesaftale

En betingelse for gennemførelse af førnævnte uddannelser er, at der mellem eleven og virksomheden er indgået en uddannelsesaftale. Aftalen skal angive lønnen samt omfatte alle uddannelsens praktik- og skoleophold, herunder også svendeproeve. Uddannelsesaftalen skal være skriftlig og underskrevet senest ved aftaleforholdets begyndelse.

§ 2. Læretid

Stk. 1. Læretid

Der henvises til de respektive uddannelsesbekendtgørelser.

I henhold til gældende lovgivning er prøvetiden for elever de første 3 måneder af praktiktiden. Inden for prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves uden varsel og uden begrundelse af såvel virksomhed som elev.

§ 3. Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet, som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed

uddannelsesansvarlig. Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Flytning og rejse

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering. Virksomheden modtager refusion fra AER efter gældende regler.

§ 4. Funktionærloven

Receptionspersonale er altid omfattet af Funktionærloven.

Afsnit 2- Arbejdstid

§ 5. Arbejdstiden

Stk. 1. Arbejdstiden

Skoletid er at regne som arbejdstid.

Stk. 2.

Den effektive arbejdstid udgør 148 timer over en 4 ugers turnus, medmindre en kortere eller længere turnusperiode skriftligt aftales lokalt på virksomheden⁵. Turnusperioden kan dog maksimalt udgøre 13 uger.

Spisepause

Den daglige arbejdstid tillægges ½ times daglig spisepause.

Stk. 3. Maksimale ugentlige timetal

Der kan i den enkelte uge maksimalt vagtplaneres 50 timers effektiv arbejdstid. Dog kan der aldrig i 2 på hinanden følgende uger vagtplaneres mere end 86 timers effektiv arbejdstid.

Stk. 4. Overarbejde

Arbejdstiden påføres vagtplanen og beordret arbejde, ud over det i stk. 1 og 2 nævnte timetal, betales som overarbejde, medmindre det er opstået som følge af vagtbytte.

Stk. 5. Arbejdstidens deling

Den daglige arbejdstid kan ikke deles.

Stk. 6. Arbejdsdagens længde

Den maksimale daglige arbejdstid for elever under 18 år må ikke overstige 10 timer, inkl. eventuelt overarbejde. Den maksimale daglige arbejdstid for elever over 18 år må normalt ikke overstige 11 timer, inkl. eventuelt overarbejde. Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer inkl. pauser.

⁵ Se § 31. Såfremt aftale om anden turnusperiode indgås, skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgøre 37 timer.

Stk. 7. Natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejdere er elever, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller
- b) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden

Der henvises til protokollat om natarbejde og helbreds kontrol i afsnit 14.

Ved fast natarbejde efter kl. 24 ydes kompensation i form af nedsat arbejdstid med fuld månedsløn, idet arbejdstiden nedsættes med 8 timer på 4 uger.

§ 6. Vagtplan**Stk. 1. Vagtplan**

Virksomheden fastlægger arbejdstiden.

Virksomheden laver en vagtplan med den daglige arbejdstids begyndelse og sluttidspunkt for hver elev. Spisepauser skal stå på vagtplanen. Virksomheden udleverer en kopi af vagtplanen, medmindre eleven via andet medie har mulighed for at se sin vagtplan og eventuelle ændringer heraf.

Stk. 2. Varsler

Vagtplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten/elevrepræsentanten eller eleverne. Vagtplanen skal omfatte mindst 4 uger⁶, men kan ændres med 2 ugers varsel - dog med én uges varsel, når tvingende omstændigheder gør det nødvendigt.

Stk. 3. Selskabslokaler (Serveringspersonale)

I forretninger (selskabslokaler), som på grund af arbejdets skiftende art ikke kan udarbejde vagtplan forlods, føres liste over arbejdstiden for hver enkelt.

⁶ Uanset hvilken turnusperiode, der er aftalt, skal vagtplanen altid mindst omfatte 4 uger.

§ 7. Overarbejde

Stk. 1.

Elever må kun i sjældne tilfælde udføre overarbejde.

Der henvises i øvrigt til Protokollat om mulighed for at afslå overarbejde.

Stk. 2.

Overarbejde må ikke være vagtplaneret.

Stk. 3. Varsling af overtid

Eventuelt overarbejde skal varsles i god tid og så vidt muligt dagen før. Herfra undtaget force majeure, sygdom eller lignende. Overarbejde foranlediget af forudbestilte selskaber skal varsles senest dagen før. For manglende varsel betales kr. 43,38 pr. 1. maj 2025, kr., kr. 44,90 pr. 1. marts og pr. 1. marts 2027 kr. 46,47.

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 4. Overarbejde og vagtplan

Arbejdstiden fordeles på vagtplanen over en 4 ugers turnus, og arbejde herudover betragtes som overarbejde.

§ 8. Betaling for overarbejde

Stk. 1. Skriftlig attestation

Der skal i hvert enkelt tilfælde udfærdiges en skriftlig attestation på overarbejde. Arbejdsgiveren har kun pligt til at betale for overarbejde, såfremt dette finder sted efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Stk. 2. Overarbejdstillæg

Tillægget for overarbejde, der afregnes pr. påbegyndt halve time, udgør dagligt 50 % for de første 2 timer og derefter 100% af den oppebårne løn. Overarbejde efter kl. 24.00 betales dog altid med 100%.

Stk. 3. Overarbejdsregler tjener elever

For tjener elever gælder en speciel overarbejdsregel:

For hver time, der arbejdes ud over normal arbejdstid, skal der betales en timeløn, svarende til voksent serveringspersonales overtidsgaranti. Den udgør pr. 1. maj 2025 kr. 198,66, pr. 1. marts 2026 kr. 205,61 og pr. 1. marts 2027 kr. 212,81.

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 4. Udbetaling af overtid

Overtidsbetaling udbetales ved førstkommande lønudbetaling.

Stk. 5. Afspadsering/udbetaling af overarbejde

Det aftales, hvorvidt det optjente overarbejde/tillæg udbetales eller afspadseres. Placering af afspadsering sker efter aftale, og under hensyntagen til såvel virksomheden som elevens forhold.

Stk. 6. Afspadsering for tjener elever

Tjener elever kan ikke afspadsere overtid.

§ 9. Hvileperiode**Stk. 1. Hviletid for elever under 18 år**

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives elever under 18 år en hvileperiode på mindst 12 på hinanden følgende timer.

Stk. 2. Hviletid for elever over 18 år

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra arbejdstidens begyndelse, gives elever over 18 år en hvileperiode på mindst 11 på hinanden følgende timer.

For elever over 18 år kan hvileperioden maksimalt 1 gang pr. uge nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale lokalt på virksomheden⁷.

§ 10. Fridage

Stk. 1. 5-dages uge

Medmindre andet skriftligt aftales lokalt, skal eleven over en 4 ugers turnus garanteres 2 fridage pr. uge, som minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng.

Stk. 2. Bortfald af fridage

Kompensation

Såfremt en fridag helt bortfalder, betales der efter følgende satser, jf. hovedoverenskomstens § 6, stk.1/lønbilag for gastronomreserver:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
De første 8 timer:	kr. 205,20	kr. 210,10	kr. 215,00
9. og 10. time:	kr. 234,51	kr. 240,11	kr. 245,71
Herefter:	kr. 307,80	kr. 315,15	kr. 322,50

Der betales for mindst 5 timer.

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 3. Friweekender

Medmindre andet skriftlig aftales lokalt⁸ på virksomheden, garanteres over 3 måneder 5 friweekender (frihed i tidsrummet lørdag kl. 00.00 - søndag kl. 24.00 + 12 timers hvile), dog placeres minimum 1 friweekend pr. måned.

Stk. 4. Mistet friweekend

Bortfald af en friweekend kan kun ske, når tvingende forhold gør det nødvendigt. Hvis en friweekend bortfalder, betales en kompensation på 1

⁷ Se § 31.

⁸ Se § 31.

dagløn svarende til $\frac{1}{22}$ af den oppebårne månedsløn, samt kompensation i henhold til bestemmelserne om mistet fridag.

Stk. 5. Session

Elever, der indkaldes til Forsvarets Dag, har ret til frihed med fuld løn.

Stk. 6. Ledsagelse af nærtstående

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

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

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

Friheden afholdes uden løn.

Stk. 7. Frihed ved dødsfald og begravelse

Under hensyntagen til virksomhedens drift gives eleven mulighed for frihed uden løn i forbindelse med dødsfald og begravelse af nærtstående familiemedlemmer.

§ 11. Feriefridage

Stk. 1. Optjening af feriedage

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

Feriefridagene tildeles og afvikles i perioden 1. maj – 30. april.

Stk. 2. Placering

Feriefridagene placeres efter aftale mellem parterne, under hensyntagen til såvel elevens ønsker som virksomhedens driftsmæssige behov. Eleven har ret til, at optjent frihed afvikles inden fratræden.

Stk. 3. Timer

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj – 30. april. For elever regnes 1 feriefridag som 7,4 timer.

Stk. 4. Betaling

Feriefridagene betales med fuld løn.

Stk. 5. Kompensation

Holdes feriefridagene ikke inden periodens udløb, betales eleven en kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, dog maksimalt kr. 140,00 pr. time, kr. 150,00 time pr. 1. marts 2026.

Stk. 6. Fratræden

Ved fratræden udbetales til eleven kompensation, svarende til 2,25% af den oppebårne løn. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, såfremt der er afholdt feriefridage.

Stk. 7. Jobskifte

Der kan, uanset eventuelt jobskifte, kun holdes 5 feriefridage i hver periode fra 1. maj – 30. april.

Afsnit 3- Løn og tillæg

§ 12. Løfteparagraf

Stk. 1. Højere løn

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

Stk. 2. Systematisk vurdering

Organisationerne er enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn, således at der for den enkelte elev 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).

Arbejdsgiver sikrer en årlig individuel vurdering, og eventuel regulering, af elevens løn.

Stk. 3. Lønnen aftales

Lønnen for den enkelte elev aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og eleven. Hvis eleven ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forhandle på elevens vegne.

Stk. 4. Uenighed

Ved uenighed kan spørgsmålet behandles fagretligt, jf. § 30.

Stk. 5.

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

§ 13. Løn

Stk. 1. Lønbilag

Der henvises vedrørende lønninger til side 5 - 12.

Stk. 2. Voksenelever

Man skal være fyldt 25 år ved uddannelsesaftalens start, for at kunne komme i voksenlære.

Det anbefales, at voksnelever aflønnes med fagets minimalløn for ikke faglærte.

Har eleven 12 måneders anciennitet på lærepladsen inden voksenuddannelsesaftalen indgås, eller er eleven tilkendt merit, så den samlede uddannelsestid er 2 år eller derunder, skal eleven aflønnes med fagets minimal-løn for ikke faglærte⁹.

Stk. 3. Særligt løntillæg

Som et særligt løntillæg indbetales for samtlige elever 7,85%, pr. 1. marts 2026 8,85% og pr. 1. marts 2027 9,85% af den ferieberettigede løn. Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

Saldoen opgøres og udbetales to gange om året, ved udgangen af juni og december, samt ved fratræden.

For receptionistelever, der har ferie med løn, kan beløbet dog udbetales til eleven sammen med ferietillægget i forbindelse med afholdelse af ferie.

Alternativt kan virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 aftale, en anden udbetalingstermin, herunder aftale, at der sker udbetaling løbende sammen med lønnen¹⁰.

I det særlige løntillæg er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

For nyoptagne virksomheder i HORESTA Arbejdsgiver kan kræves optrapning af særligt løntillæg, jf. hovedoverenskomsten, Del II protokollat 21.

⁹ Se lønbilagene side 5 - 12.

¹⁰ Hvis der indgås en lokalaftale om en løbende udbetaling af det særlige løntillæg sammen med lønnen, skal det stadigvæk optræde særskilt på lønsedlen. Det særlige løntillæg kan ikke modregnes i den personlige løn.

§ 14. Lønudbetaling

Stk. 1. Lønsedler

Der skal til eleven udleveres eller gives mulighed for at eleven elektronisk kan trække en specificeret lønseddel over den udbetalte løn, tillæg, pensionsbidrag, optjent feriegødtgørelse og andre lønandele.

Stk. 2. Timesedler/stempelkort

Medmindre der gives mulighed for, at eleven kan trække timesedler/stempelkort eller anden arbejdstidsregistrering elektronisk, skal disse vedlægges lønsedlen.

Stk. 3. Lønudbetaling

Alle elever er månedslønnede. Lønudbetaling sker en gang om måneden og skal senest være til disposition den sidste bankdag i måneden.

§ 15. Aflønning ved forlænget læretid

Stk. 1. Forlænget læretid

I henhold til Erhvervsuddannelsesloven, kan læretiden i særlige tilfælde forlænges, f.eks. i forbindelse med barselsorlov, sygdom og lignende. Eleven bevarer i sådanne situationer ancienniteten.

Forlængelse af læretiden kræver godkendelse i den enkelte uddannelses faglige udvalg.

Stk. 2. Aflønning

Såfremt læretiden forlænges udover den fastlagte tidsramme, er det aftalt, at elevens løn forhøjes med kr. 362,20 pr. 1. maj 2025 (1. marts 2026 kr. 374,88 og 1. marts 2027 kr. 388,00) pr. måned, medmindre forlængelsen beror på elevens egne forhold. Barsel, længerevarende sygdom samt arbejdsskadetilfælde betragtes ikke som beroende på elevens egne forhold.

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 3.

Ved elevtidsforlængelse som følge af, at elevens skoleophold på arbejdsgiverens foranledning flyttes, betales fuld uddannet løn + evt. fagtillæg for den periode, elevtiden forlænges.

§ 16. Aflønning ved forkortet læretid**Aflønning ved forkortet læretid**

Forkortes læretiden ved meritoverførsel eller lignende, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at alene de højere satser er gældende.

§ 17. Tillæg for forskudt arbejdstid**Stk. 1. Forskudttidstillæg**

For arbejde på forskudt arbejdstid betales:

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

Overenskomstens satser i perioden frem til 1. maj 2025 kan findes i overenskomstens udgave 2023-2025.

Stk. 2. Nattillæg

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

§ 18. Helligdagstillæg

For arbejde på helligdage samt den 24. december efter kl. 15.00 ydes et tillæg på 150 % af den oppebårne løn.

Det aftales, hvorvidt tillægget udbetales eller afspadseres¹¹.

Tilgodehavende fridagstimer, der ikke afspadseres, betales med en personlig timeløn plus 50% pr. opsparet time.

Medarbejdere, der forlader virksomheden, kan afvikle den opsamlede frihed inden fratrædelsen.

§ 19. Værktøjstilskud

Stk. 1. Værktøjstilskud

Ved prøvetidens udløb udbetales til gastronomelever et beløb til køb af værktøj på kr. 2.000,00. Kvittering skal afleveres til virksomheden. Beløbet udbetales kun en gang i læretiden.

¹¹ Såfremt tillægget afspadseres, aftales hvornår dette sker under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens forhold.

Afsnit 4- Kost og logi

§ 20. Kost på virksomheden

Stk. 1. Betaling for kosten

Eleverne skal betale kr. 12,00 pr. arbejdsdag for kosten, bestående af et måltid med te, kaffe, mælk eller sodavand. Eleverne skal have adgang til at indtage måltidet i et lyst, luftigt og rent lokale.

Arbejdsgiveren kompenserer medarbejderen det dobbelte af eventuel difference mellem det ovenfor nævnte kostbeløb af kr. 12,00 og det beløb, skattevæsenet måtte fastsætte, at medarbejderen skal betale for kosten.

Betalingen og tillægget reguleres efter forhandling ved ændring af den af ligningsmyndighederne fastsatte sats for skattemæssig værdi af et måltid.

Stk. 2. Tillæg uden modregning

Elever, der skal betale for kosten, jf. stk. 1, betales et tillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 1,00. Tillægget kan ikke modregnes i den personlige løn.

Stk. 3. Fri kost

Såfremt virksomheden ikke forlanger betaling for kosten, skal værdien heraf beskattes i henhold til gældende skattelovgivning.

Stk. 4. Ingen kost

Såfremt arbejdsgiveren ikke kan tilbyde kost for maksimalt kr. 12,00, godtgøres eleverne den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af et måltid. Der beregnes feriepenge og sygeløn af kostens skattemæssige værdi, som ligeledes indgår ved beregning af fuld personlig løn under ferie og sygdom.

Stk. 5. Logi

Hvor eleven benytter logi, kan arbejdsgiveren forlange godtgørelse på højst kr. 270,38 pr. måned for enkeltværelse, inklusive lys, varme og sengeinned. Arbejdsgiveren kan ikke forlange, at eleven skal overtage logi.

Aftale om logi skal i øvrigt være selvstændig og skriftlig, herunder også fastsættelse af med hvilket varsel logiet kan opsiges.

Stk. 6. Kost under skoleophold

Kost under skoleophold. Der henvises til § 25, stk. 1.

Afsnit 5- Arbejdstøj m.v.

§ 21. Uniform

Stk. 1. Uniform

Såfremt der af eleven kræves særlig uniform, udover hvad der er sædvanligt i erhvervet, afholder forretningen udgifter til køb eller leje og vask. Arbejdstøj/uniform skal betragtes som værnemidler.

Stk. 2. Det første elevår

Det første elevår betaler arbejdsgiveren anskaffelsen af uniformen til eleven. Eleven står selv for vask og vedligeholdelse.

Stk. 3. Tjenerelever

Efter første elevår anskaffer og vedligeholder tjenerelever selv sort eller blå uniform med slips eller sløjfe samt sorte sko. Ligeledes anskaffer og vedligeholder tjenereleverne selv hvid tropejakke (steward).

Hvis der i en forretning anvendes hvid, fransk jakke, betaler arbejdsgiveren både anskaffelse og vask.

Anden påklædning

Hvis der i en forretning anvendes anden påklædning, anskaffes den og fornyes af arbejdsgiveren, mens den almindelige daglige renholdelse påhviler tjenereleven.

Hvis en forretning ønsker at anskaffe en særlig outreret påklædning, skal dette forelægges organisationerne til godkendelse. Hvor påklædning anskaffes af forretningen, forbliver dette dennes ejendom.

Stk. 4. Værnefodtøj

Der henvises til gældende Arbejdsmiljølov.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne til anskaffelse af værnefodtøj til elever i køkkenet.

§ 22. Garderobeskabe og bad

Stk. 1. Garderobeskabe

Arbejdsgiveren skal sørge for garderobeskabe til hver enkelt elev. Skabet skal kunne aflåses ved elevens egen foranstaltning (hængelås). Hvor dette på grund af pladsforholdene ikke kan lade sig gøre, påhviler det arbejdsgiveren at optage forhandling med forbundet. Eleven har pligt til at renholde egne skabe, og der er adgang for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder til sammen med den pågældende at påse pligtens overholdelse.

Stk. 2. Bad

Eleven skal have adgang til bad.

Afsnit 6- Sygdom, graviditet og barsel

§ 23. Sygdom

Stk. 1. Sygdomscirkulære

Der henvises til gældende lovgivning samt til det af organisationerne godkendte personalecirkulære vedrørende sygdom, bilag 1, afsnit 14.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusion fra kommunen ophører og det skyldes elevens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat eleven melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Stk. 2. Fuld løn ved sygdom

Eleven har i læretiden krav på fuld personlig løn, inklusive alle tillæg i henhold til vagtplanen, fra arbejdsgiveren under sygdom.

Der ydes ved sygdom pr. fraværende dag en godtgørelse, svarende til den til enhver tid af ligningsmyndighederne fastsatte sats for den skattemæssige værdi af ét måltid.

Receptionistelever

Receptionistelever er desuden omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 3. Læge- og tandlægebesøg

Elever gives betalt frihed til læge- og tandlægebesøg.

Stk. 4. Barns sygdom/hospitalsindlæggelse/lægebesøg

Der ydes frihed med fuld løn under barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af elevens arbejdsdag, og eleven må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Såfremt barnet fortsat er sygt

efter 1. hele sygedag har eleven ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Til elever med 9 måneders anciennitet i virksomheden ydes frihed med fuld løn, dog max. kr. 133,50 pr. time, kr. 150,00 pr. 1. marts 2026 ved elevens hospitalsindlæggelse med et barn under 14 år i højst en uge pr. år. Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet

Elever med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Elever, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Stk. 5. Børneomsorgsdage

Eleven har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Eleven kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn eleven har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og eleven under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 6. Børnebørns-omsorgsdage

Elever med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Eleven kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn eleven har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og eleven under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn.

§ 24. Graviditet og barsel

A. Betingelser

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

Lønningen svarer, medmindre andet er særskilt nævnt, til den løn, eleven ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler. Hvis barselslovens frister for varslings af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de navngivne frister regnet fra varslings afgivelse, medmindre andet aftales.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af eleven med 3 uger.

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

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for elever med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem. Forældrene kan holde samtidig orlov med betaling.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales på virksomheden, skal denne betalte orlov varsles af eleven med 3 uger.

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

F. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i litra A.

G. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Det er ikke ret til løn før modtagelsen”.

H. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til elever med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra F, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

I. Barselsfond

For medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver/Dansk Erhverv Arbejdsgiver henvises til muligheden for lønrefusion fra DAs barselsfond. For øvrige virksomheder henvises til den statslige barselsfond, www.barsel.dk.

Afsnit 7- Skoleophold

§ 25. Skoleperioder

Stk. 1. Inden skoleperioden

Arbejdsfri

Dagen inden skoleperiodens start skal eleven have arbejdsfri til forberedelse af skoleophold/transport.

Kostpenge

Til elever, der i skoleperioden bor på skolen, skal arbejdsgiveren udbetale et acontobeløb. Beløbet skal dække kost i weekender, hvor eleven spiser på skolen.

Til skolen skal arbejdsgiveren betale for elevens kost på hverdage samt logi.

Til elever der ikke bor på skolen, betales SKATs takst for et dagligt måltid (delvis kost) + et tillæg på kr. 6,77 x 5 dage x antal skoleuger. Eleven skal have feriepenge og pension af kosten. Disse lønandele skal stå på lønsedlen, og beskattes som al anden løn.

Transportudgifter

Til elever der ikke bor på skolen, men har mindst 10 km til skolen, udbetaler arbejdsgiveren et acontobeløb. Beløbet skal være så stort at eleven kan købe månedskort/10-turs kort til bus eller tog for hele skoleperioden. Benyttes andet transportmiddel udbetales kr. 0,67 pr. km, kr. 0,69 pr. km pr. 1. maj 2025.

Til elever, der i skoleperioden bor på skolen, udbetaler arbejdsgiver et acontobeløb til dækning af transportudgifter i forbindelse med hjemrejse i weekender og skoleferier.

Stk. 2. Under skoleopholdet

Eleven er afgivet til skolen

Under henvisning til overenskomstens § 5, stk. 1, må elever ikke hjemkaldes under skoleophold til arbejde i virksomheden.

Hvis skolen er lukket på hverdage omkring jul, påske eller pinse, skal eleven møde på virksomheden, hvis der er åbent. Eleven har kun mødepligt hvis

skoleperioden forlænges med lukkedagene. Samlet set må arbejdstid på virksomheden samt skoletid ikke være længere end normal arbejdstid (37 timer pr. uge).

Løn i skoleperioder

Arbejdsgiver betaler fuld sædvanlig løn i skoleperioder, og dækker samtlige undervisningsudgifter.

Lærebøger

Skolen udleverer lærebøger, som arbejdsgiveren betaler. Lærebøgerne er elevens ejendom efter afsluttet uddannelse.

Stk. 3. Efter skoleperioden**Dokumentation**

Eleven skal dokumentere transportudgifter, og tilbagebetale evt. for meget udbetalt a conto.

Elever, der har boet på skolen

Efter skoleperiodens afslutning skal eleven dokumentere overfor arbejdsgiveren, hvor meget kost der er betalt for under skoleperiodens weekends, og tilbagebetale evt. for meget udbetalt a conto.

Elever der har boet på skolen, får betalt transportudgifter mellem skole og egen bopæl i forbindelse med weekend og ferie, hvis der er over 10 km mellem skole og bopæl.

§ 26. Støtte fra Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond

Elever, beskæftiget på overenskomstdækkede virksomheder, har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Kompetenceudviklingsfond.

Støtten kan udgøre et tilskud til faktisk afholdte kursusomkostninger i forbindelse med elevens fritidsuddannelse.

Se også www.pension.dk/uddannelsesfonde.

Afsnit 8- Ferie

§ 27. Ferie

Stk. 1. Ferieregulativet

Der henvises til Ferieregulativet i § 40.

Elever er omfattet af Ferieloven, og der gives elever særlig ferieret i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter uddannelsen er påbegyndt, jf. Ferieregulativets stk. 6, afsnit vedr. elever.

Herefter optjener elever under ansættelsen ret til ferie med feriegodtgørelse efter lovens almindelige regler.

Stk. 2. Receptionistelever

Receptionistelever er som undtagelse herfra omfattet af Funktionærloven, og har dermed krav på ferie med løn samt ferietillæg på 1 %. I ferie med løn indgår kostværdien.

Afsnit 9- Pension og forsikringsydelse

§ 28. Pension

Stk. 1. Pension til elever over 18 år

Elever ydes arbejdsmarkedspension, når de har opnået 3 måneders anciennitet i virksomheden, eller i forvejen er omfattet af arbejdsmarkedspension eller ved en arbejdsmarkedspension i et EU/EØS-land.

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 12 % af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 10 % og elevens 2 %.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Pensionsbidraget, der hver måned indbetales til PensionDanmark, udgør 13 % af den skattepligtige indkomst, inkl. feriepenge. Virksomhedens bidrag udgør 11 % og elevens 2 %.

Elever, der har nået den til enhver tid gældende pensionsalder eller modtager efterløn, kan i stedet vælge at få udbetalt arbejdsgiverbidraget sammen med lønnen.

Stk. 2. Helbredskrav

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Stk. 3. Sundhedsordning

Elever, omfattet af pensionsordningen, er tillige omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning.

Bidrag til sundhedsordningen betales af arbejdsgiveren og udgør maksimalt 0,15% af lønnen. Beløbet opkræves af PensionDanmark sammen med pensionsbidraget.

Stk. 4. Pensionsselskab

Arbejdsgiverne indbetaler det samlede aftalte pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen til PensionDanmark A/S, Langelinie Allé 43, 2100 København Ø, efter selskabets nærmere anvisninger.

Stk. 5. Forsikringsydelse

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:

a. Invalidepension	kr. 60.000	årligt
b. Invalidesum	kr. 100.000	
c. Forsikring ved kritisk sygdom	kr. 100.000	
d. Dødsfaldssum	kr. 300.000	

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af overenskomstens pensionsordning i PensionDanmark, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Stk. 6. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Afsnit 10- Retsstilling

§ 29. Retsforhold

Stk. 1. Retsforhold

Organisationerne er enige om, at alle spørgsmål vedrørende elevers løn- og ansættelsesvilkår i henhold til overenskomsten behandles i henhold til mæglingsreglerne.

Stk. 2. Ophævelse og erstatning

Spørgsmål om ophævelse af uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte behandles i de faglige udvalg og videresendes eventuelt til Tvistighedsnævnet i henhold til lovgivningens regler herom.

§ 30. Mæglingsregler

Stk. 1. Faglig tvist

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde - jf. dog stk. 5 - foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Stk. 2. Mæglingsudvalg

Mæglingsudvalget består af mindst én og maksimalt to repræsentanter fra hver af organisationerne.

Mæglingsbegæringen bør have et sådant indhold, at det tydeligt fremgår, hvad sagen drejer sig om. Der henvises til den af organisationerne udarbejdede vejledning. Mæglingsudvalget skal have den berørte sag belyst ved forelæggelse af alle relevante oplysninger og materialer, herunder ansættelsesbeviser, vagtplaner og lønsedler.

Stk. 3. Tidsfrister

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling. I København

inden for en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Stk. 4. Organisations forhandling

Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til behandling mellem undertegnede organisationer. Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

Stk. 5. Faglig voldgift

Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det. Arbejdsstandsning, som følge af en sådan uenighed, må ikke finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

I alle andre tilfælde skal mægling (jf. stk. 3 og 4) forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes – medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet forinden mægling kan foretages. Uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark) indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

Stk. 6. Uvildig opmand

Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af de undertegnede organisationer samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udnævne ham.

Stk. 7. Voldgiftsretten

Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 6 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden. Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt han har voteret i sagen.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

Stk. 8. Parternes pligter

Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerligt at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

Stk. 9. Sagens omkostninger

Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger. Organisationerne hæfter for betalingen.

Stk. 10. Uvildige mæglingmænd

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den drejer sig om et spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

§ 31. Lokalaftaler**Stk. 1. Definition**

Ved lokalaftaler forstås en skriftlig aftale indgået lokalt på virksomheden.

Virksomheder, der ikke har overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration ved, f.eks. medlemskab af HORESTA Arbejdsgiver, tiltrædelseserklæring eller lokaloverenskomst, har ikke mulighed for at tilpasse overenskomsten ved at indgå lokalaftaler.

Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentant

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokalafdeling¹².

Stk. 3. Lokalaftale med medarbejderne

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter inden for den enkelte faggruppe, kan lokalaftale indgås mellem ledelsen og et flertal af de organiserede medarbejdere. Lokalaftalen skal fremsendes til 3F's lokalafdeling og HORESTA Arbejdsgiver. Er der ikke gjort skriftlig indsigelse overfor virksomheden inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt, medmindre lokalafdelingen inden samme frist har anmodet virksomheden om afholdelse af et møde med medarbejderne

Stk. 4. Opsigelse

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftlig opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder.

§ 32. Tillids-/elevrepræsentantregler**Stk. 1. Regler**

Se regler om tillidsrepræsentanter i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Stk. 2. Valgbarhed

Elever kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Afstemning

Elever, der er medlem af 3F Privat Service, Hotel og Restauration, kan deltage i afstemningen ved valg af tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Elevrepræsentant

På virksomheder, der har 4 eller flere elever inden for elevoverenskomstens område, har eleverne ret til at vælge en elevrepræsentant efter reglerne i stk. 3. Elevrepræsentanten deltager i SU, og skal høres i forbindelse med relevante uddannelsesspørgsmål for dem.

¹² Se protokollat om indgåelse af lokalaftale med lokalafdeling, afsnit 14.

Godkendelse

Den lokale 3F-afdeling tilsendes valglisten/-erne, og valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration og meddelt den pågældende arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Indsigelse

Arbejdsgiveren har, senest 14 dage efter valget er kommet til dennes kendskab, mulighed for at gøre indsigelse mod det foretagne valg til 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

§ 33. SU- og Hovedaftale**SU- og Hovedaftale**

Den mellem DA og FH oprettede Samarbejdsudvalgsaftale og Hovedaftale er gældende.

§ 34. Udlændinge**Udlændinge**

Parterne er enige om, at det er arbejdsgiverens ansvar over for beskæftigede udlændinge, at givne ordrer og instrukser er givet på et for disse forståeligt sprog. Det samme gælder ved ansættelses- og afskedigelsesforhold.

§ 35. Konkurs og betalingsstandsning**Konkurs og betalingsstandsning**

I tilfælde af konkurs, ejerskifte, ophør eller anden form for betalingsstandsning, har eleven krav på gage indtil anden stilling er tiltrådt, dog højst 4 måneder, samt udgifter og løn ved eventuelt manglende sidste skoleophold.

§ 36. Kontingenttræk

Kontingenttræk

Dersom flertallet af eleverne og arbejdsgiveren i virksomheden er enige herom, kan der i samråd med forbundet etableres kollektivt kontingenttræk fra forbundets medlemmer.

§ 37. Virksomhedsbesøg

Virksomhedsbesøg

I virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst via en tiltrædelsesoverenskomst, har 3F efter forudgående varsel, ret til sammen med arbejdsgiveren at gennemgå kontrakter, vagtplaner, lønsedler mv.

Afsnit 11- Øvrige bestemmelser

§ 38. Renholdelsespligt

Stk. 1. Renholdelsespligt

Eleven har pligt til renholdelse af personligt værktøj og skuffer samt maskiner, som det sædvanemæssigt tilkommer det faglærte personale at renholde.

Stk. 2. Rengøring

Rengøring og vask, udover det i stk. 1 angivne, er eleven uvedkommende. Undtaget herfra er caterelever (der henvises til uddannelsesbekendtgørelserne).

Stk. 3. Knive og forstykker

Slibning af knive påhviler forretningen.

Der udleveres mindst 2 forstykker til hver elev dagligt.

§ 39. Kassearbejde

Kassearbejde

Caterelever, der i en vagt udelukkende er beskæftiget ved kasseapparat, bør med jævne intervaller overføres til andet arbejde.

Afsnit 12- Ferie

§ 40. Ferieregulativ for samtidighedsferie

Stk. 1. Regulativets gyldighedsområde

Anvendelsesområde

Ferieregulativet er gældende i følgende virksomheder og for følgende lønmodtagere:

- a. Virksomheder som enten er organiseret i HORESTA Arbejdsgiver, eller hvor den mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgåede til enhver tid gældende overenskomst er gældende i kraft af virksomhedens tiltrædelseserklæring.
- b. Lønmodtagere, der er beskæftiget i de under a. angivne virksomheder inden for overenskomstens faglige område.

Den til enhver tid gældende Ferielov er gældende, medmindre lovens bestemmelser er fraveget i nærværende regulativ.

Stk. 2. Feriens længde

Længde og optjeningsår

Ferien udgør 25 dage (5 uger) pr. ferieår. Ferie med løn/feriegodtgørelse, jf. stk. 6, optjenes med 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et ferieår. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes optjent ferie med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højest 2,08 dage.

Ferieåret og ferieafholdelsesperioden

Ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden der omfatter ferieåret fra 1. september til 31. august og de efterfølgende 4 måneder dvs. frem til 31. december.

Feriedage, fridage

Ferien holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfridage og vagtdage i turnus indgår med et forholdsmæssigt antal.

Ferie holdes i øvrigt som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Helligdage

Ferie kan ikke holdes på søgnehelligdage eller erstatningsfridage for disse.

Stk. 3. Afholdelse af ferie i timer

Der kan - i stedet for afholdelse af ferie i dage - afholdes ferie i timer i overensstemmelse med nedenstående regler.

Såfremt virksomheden anvender timeafregning ved ferieafholdelse, skal dette princip følges for samtlige faggrupper, der arbejder i turnus med skiftende timetal i de enkelte uger.

For Fuldtidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer)

Fuldtidsansatte medarbejdere har ret til 185 ferietimer pr. ferieår.

Hver ferietime, der afholdes, svarer til 0,1351 dag - (0,1351 dag x 185 timer = 25 dage).

Afholdelse af ferie meddeles overfor den (Feriefonden), der skal udbetale feriegodtgørelse. 7,4 ferietimer svarer i den forbindelse til 1 feriedag.

For deltidsansatte:

(medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer pr. uge)

For deltidsansatte fastsættes ferietimetallet i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til (30 timer divideret med 5 dage) 6 timer pr. arbejdsdag. Ferietimetallet udgør således (6 timer X 25 dage) i alt 150 timer pr. ferieår.

Afholdelse af ferie meddeles overfor den, der skal udbetale feriegodtgørelse. Ferietimetallet, der svarer til 1 dag findes på baggrund af den gældende beskæftigelsesgrad som nævnt ovenfor.

Generelt

Ferietimer afholdes på samme måde som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

En lønmodtager har uanset ovenstående, dog mindst ret til at holde 20 dages ferie.

Løntræk for medarbejdere, der modtager feriegodtgørelse eller som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren

Kun medarbejdere, der afholder ferie i timer (For øvrige henvises til stk. 7):

For lønmodtagere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer (fuldtidsansatte) fradrages 1/160,33 af månedslønnen pr. faktisk arbejdstime, der holdes ferie.

For lønmodtagere med en lavere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid end ovenstående (deltidsansatte) fastsættes løntræksbrøken i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad, det vil sige i henhold til det på ansættelsesbeviset udvisende timetal.

Eksempel: En lønmodtager er ansat til 30 timer ugentligt. Dette svarer til (30 timer X 13 uger divideret med 3 måneder) 130 timer pr. måned. Løntræksbrøken udgør herefter 1/130 pr. afholdt ferietime.

Stk. 4. Ferieår og ferieperiode**Hovedferie**

Af ferien skal mindst 15 dage (3 uger) gives i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (hovedferien).

Virksomheden og lønmodtageren kan aftale - dog ikke mod lønmodtagerens ønske - at dele ferien på anden måde og at ferien således helt eller delvist kan afholdes udenfor hovedferieperioden, idet dog mindst 10 dage (2 uger) skal holdes samlet.

Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret (1. sept.-31. aug.).

Restferie

Resterende feriedage (restferien) skal så vidt muligt gives i sammenhæng, men kan lægges udenfor hovedferien. Hvor virksomhedens drift gør dette ønskeligt, kan restferien gives i form af enkelte feriedage.

Fastlæggelse og varsling af ferie

Arbejdsgiver fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien afholdes. Hovedferie skal varsles med mindst 3 måneder. Restferie og

restferiedage skal varsles med én måned. Den ferieberettigedes ønsker skal så vidt muligt søges imødekommet ved feriens tilrettelæggelse.

Stk. 5. Overførelse af ferie ud over 4 uger

Der kan på virksomheden ved lokalaftale i henhold til § 31 og med den enkelte lønmodtager aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. Overført ferie afholdes først.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieafholdelsesperiodens udløb dvs. 31. december. Arbejdsgiveren har endvidere pligt til senest den 31. december inden ferieafholdelsesperiodens udløb at meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, jf. stk. 9, at ferien overføres.

Feriehindringer

Hvis en medarbejder på grund af særlige forhold er forhindret i at holde ferie, jf. Ferielovens § 22 (feriehindring), overføres op til 4 ugers betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Skyldes feriehindringen sygdom eller orlov efter barselsorloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren jf. Ferielovens § 25.

Ved overførsel af ferie på grund af feriehindring har arbejdsgiveren pligt til senest den 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt at meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres, jf. stk. 9.

Stk. 6. Feriegodtgørelse og ferie med løn

Ferie med løn

Lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, oppebærer løn under ferie. Endvidere ydes et ferietillæg på 1% af lønnen jf. § 19. Ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til 31. maj udbetales sammen med

lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

Feriegodtgørelse

For lønmodtagere som ikke er omfattet af stk. 6, 1. afsnit, betaler virksomheden feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen jf. Ferielovens § 19.

Med virkning fra et ferieårs begyndelse kan virksomheden beslutte, at der til lønmodtagere, der er ansat på funktionærvilkår, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, betales feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen. Ordningen skal omfatte samtlige de lønmodtagere der er ansat på funktionærvilkår, og lønmodtagerens feriegodtgørelse i ferieåret skal minimum svare til, hvad lønmodtageren ville modtage ved løn under ferie i henhold til 1. afsnit. Indførelse af ordningen kan således ikke stille lønmodtageren ringere end hidtil.

Løntræk

Virksomheden kan fradrage 4,8% af lønmodtagernes månedsløn for hver afholdt feriedag.

Hvis medarbejderen afholder ferie i timer, henvises til bestemmelsen om løntræk i stk. 3.

Elever

Elever har ret til ferie i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter uddannelsen er påbegyndt. Har eleven ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden eleven løn i de resterende dage. Er uddannelsen begyndt i perioden fra den 2. september til 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret¹³.

Er uddannelsen begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

¹³ Er uddannelsen påbegyndt den 1. september gælder ferielovens almindelige regler

Er uddannelsen begyndt i perioden 1. juli til 31. august har eleven en ret til ferie med løn i 5 dage (1 uge) i det pågældende ferieår.

Stk. 7. Forskudsferie

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent. Ved forskudsferie fradrages den afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i lønmodtagerens udestående på krav om løn og feriebetaling.

Lokalaftale om afholdelse af ferie på forskud

Der kan indgås en lokalaftale om at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal indgås i overensstemmelse med Overenskomstens del I, § 10, og Overenskomstens del II, Protokollat 3.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

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

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

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

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

Virksomhedens ferielukning

Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning kræve særlig godtgørelse udover feriegodtgørelse i henhold til stk. 2.

Arbejdsgiveren skal dog i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie jf. Ferielovens § 10.

Stk. 8. Feriegarantiordning og 3F Feriekasse

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver er enige om, at medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver skal anvende en feriegarantiordning eller 3F Feriekasse i stedet for feriekontosystemet.

Feriegarantiordning

For de medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, der anvender feriegarantiordning, er den mellem DA og LO indgåede Standardaftale om håndtering af feriepenge af den 28. maj 2018 gældende.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande lønudbetaling, efter at virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til elever, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til eleven.

3F Feriekasse

3F har pr. 1. juni 2022 etableret 3F Feriekasse.

Hvis 3F Feriekasse indfører gebyr for brug af 3F Feriekasse, kan et sådant gebyr for medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver maksimalt udgøre et beløb svarende til det til enhver tid fastsatte gebyr for brug af Feriekonto.

Hvis et medlem af HORESTA Arbejdsgiver ønsker skift mellem de to systemer, kan et sådant skift ske med varsel på 3 måneder til 1. september eller 1. marts overfor 3F Feriekasse. Feriekassen orienterer HORESTA Arbejdsgiver herom.

Virksomheder, der ikke medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver, skal indbetale feriemidler til 3F's Feriekasse.

Stk. 9. Udbetaling

Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriepenge via borger.dk, der videresender anmodningen til arbejdsgiveren, eller 3F's Feriekasse. Udbetaling af feriegodtgørelse kan tidligst ske én måned forud for datoen for feriens påbegyndelse.

Der henvises i øvrigt til Ferielovens bestemmelser.

Stk. 10. Uhævede feriemidler

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien skulle have været afholdt, tilfalder Hotel- og Restauranterhvervet Ferieboligfond.

Undtaget herfra er dog feriegodtgørelse, som er knyttet til den 5. ferieuge, og feriegodtgørelse som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

HORESTA Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling vedr. medlemmer af HORESTA Arbejdsgiver.

I tilfælde af betalingsstandsning indestår HORESTA Arbejdsgiver for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse optjent under medlemskabet i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet. I tilfælde af udmeldelse er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen, der er indtjent under og indtil medlemsforholdets ophør.

Stk. 11. Bodsbestemmelser

Ved overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativets bestemmelser kan virksomheden idømmes en bod i henhold til de aftalte bestemmelser herom. Afgørelser om bodsbeløbet fastsættes efter de i protokollat 22 fastsatte mæglingsregler.

I tilfælde af overtrædelse af bestemmelserne i stk. 9 og stk. 10, herunder Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 16 af 12. januar 1993 om indbetaling af feriegodtgørelse til Arbejdsmarkedets Feriefonds feriekontosystem, idømmes en bod svarende til det manglende renteprovenu på 6% af den samlede årlige lønsum.

Bodperiodens længde fastsættes af mæglingsudvalget ud fra en vurdering af sagens konkrete omstændigheder.

Derudover fastsættes en særlig bod for overtrædelse af Ferieloven og ferieregulativet på 4% af den samlede årlige lønsum, såfremt der ikke er foretaget forskriftsmæssig indbetaling af feriegodtgørelse inden for det pågældende kalenderår, og eller 6% af den årlige lønsum, såfremt der foreligger gentagne eller grovere overtrædelser af feriebestemmelserne.

Afsnit 13- Overenskomstens gyldighedsperiode

§ 41. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2028.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.

Karina Lindewald
Juridisk Direktør
HORESTA Arbejdsgiver

og

John Frederiksen
Forhandlingsleder
3F Privat Service, Hotel og
Restauration

Afsnit 14- Protokollater og bilag

Nærværende overenskomst er at betragte som en del af den mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgåede hovedoverenskomst, og forhandles sammen med denne.

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der i overenskomstperioden etableres nye uddannelser, optages der forhandlinger om løn- og arbejdsforhold.

Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfond

Med det formål at yde økonomisk støtte til uddannelsesaktiviteter, der fremmer og udvikler den faglige og organisatoriske standard i hotel- og restauranterhvervet i Danmark, er der etableret Hotel- og Restauranterhvervets Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Arbejdsgiveren betaler til Uddannelses- og Samarbejdsfonden baseret på præsterede arbejdstimer for de personalegrupper, der kan organiseres under 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

HORESTA Arbejdsgivers medlemmer betaler 45 øre pr. time, pr. 1. marts 2026 50 øre pr. time og pr. 1. marts 2027 55 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 30. juni og den 31. december.

Virksomheder, der har tiltrådt elevoverenskomsten, men som ikke er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, betaler 58,50 øre pr. time, pr. 1. marts 2026 63,50 øre pr. time og pr. 1. marts 2027 68,50 øre pr. time. Beløbet afregnes halvårligt, hver den 1. april og 1. oktober. Herudover betaler disse virksomheder et administrationsgebyr pr. halvår på kr. 250,00 til dækning af fondens administrationsomkostninger.

For nyoptagne virksomheder i HORESTA Arbejdsgiver kan kræves optrapning af bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. hovedoverenskomsten, Del II protokollat 21.

Protokollat om indgåelse af lokalaftaler

Lokalaftale med lokalafdeling

Udgangspunktet for en forhandling om indføring af øget fleksibilitet er, at virksomheden og de ansatte fremlægger deres ønsker og behov, samt drøfter de forhold, f.eks. arbejdstidstilrettelæggelse og arbejdsfunktioner, som vil blive omfattet af aftalen.

Hvor lokalafdeling indgås med 3F Privat Service, Hotel og Restaurations lokalafdelinger, skal disse behandle de enkelte virksomheder ensartet ud fra saglige kriterier.

Parterne er herunder enige om, at det blandt andet ikke er et sagligt kriterium at stille krav om kollektivt kontingenttræk eller eksklusivaftale, som betingelse for indgåelse af lokalafdeling.

Parterne er endvidere enige om, at det betragtes som sagligt, såfremt en lokalafdeling stiller betingelse om at ville mødes med medarbejderne eller enkelte heraf, forud for lokalafdelingens indgåelse.

Inddragelse af organisationerne

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalafdeling jf. overenskomstens § 31, kan repræsentanter fra organisationerne inddrages i forhandlingerne herom.

Virksomheder, der ikke har overenskomst med 3F Privat Service, Hotel og Restauration ved, f.eks. medlemskab af HORESTA Arbejdsgiver, tiltrædelseserklæring eller lokaloverenskomst, har ikke mulighed for at tilpasse overenskomsten ved at indgå lokalafdeling.

Protokollat om forenkling og fleksibilitet m.v.

HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er enige om vigtigheden af, at overenskomststrukturen og den fortsatte udvikling af fleksibiliteten i overenskomsten er vigtig for parterne med henblik på at sikre en fornuftig balance mellem virksomhedernes drift og de ansattes rettigheder.

Derfor er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et arbejdsudvalg, der skal drøfte og vurdere mulighederne for ændring af lønstrukturen, lokalaftalesystemet, fleksibilitet mellem faggrænser samt forenkling af overenskomsten.

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

Natarbejdere er elever, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- A) Normalt udfører mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i natperioden eller,
- B) Udfører mindst halvdelen af den årlige arbejdstid i natperioden

Hyppighed

Eleverne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejdere.

Parterne er endvidere enige om, at elever, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende elevs arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Hvem forestår helbreds kontrollen

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forstås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Protokollat om mulighed for at afslå overarbejde

Organisationerne er enige om, at eleven kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at eleven har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal eleven gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal eleven meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er elevens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Eleven kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at eleven ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

BILAG 1- Personalecirkulære

Sygdoms anmeldelse

Ifølge Sygedagpengeloven skal sygdom hurtigst muligt anmeldes til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Såfremt du bor alene, og er uden adgang til telefon, skal dette være med-delt arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder i forvejen.

Såfremt arbejdsgiveren anser anmeldelsen for at være fremkommet for sent, skal han hurtigst muligt og helst i forbindelse med medarbejderens anmeldelse, skriftligt gøre opmærksom på, at anmeldelsen er for sent fremkommet, og at han forbeholder sig ret til ikke at udbetale sygedagpenge for tidsrummet indtil anmeldelsen.

Fraværsdokumentation, jf. sygedagpengelovens § 36:

Arbejdsgiveren kan forlange sygdommen dokumenteret ved en skriftlig sygemelding (tro- og loveerklæring). Denne fraværsdokumentation kan arbejdsgiveren tidligst kræve udstedt på 1. sygedag og i hænde på 2. sygedag (fraregnet søn- og helligdage). Såfremt sygdommen varer mindre end 2 dage, udfyldes fraværsdokumentation ved arbejdets genoptagelse.

Opfylder medarbejderen ikke kravet om dokumentation, uden der foreligger særlige omstændigheder, bortfalder retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren for tidsrummet indtil dokumentationspligten er opfyldt.

Lægelig dokumentation:

Friattest, jf. sygedagpengelovens § 36, stk. 1: Arbejdsgiveren kan forlange, at medarbejderen dokumenterer sygefraværet ved lægelig dokumentation. Denne kan udstedes fra og med 4. sygedag, og ikke på lørdage og søn- og helligdage. Arbejdsgiveren kan forlange at have dokumentationen i hænde dagen efter udstedelsen (fraregnet søn- og helligdage). Dokumentationen betales af arbejdsgiveren.

Mulighedserklæring, jf. sygedagpengelovens § 36 a: Arbejdsgiveren kan forlange en mulighedserklæring ved kortvarig, ved gentaget og ved

langvarigt sygefravær. Mulighedserklæringen har til formål at bidrage til, at medarbejderen fastholdes i arbejde.

Mulighedserklæringen består af to dele. Arbejdsgiveren og medarbejderen udfylder i fællesskab første del af erklæringen på baggrund af en samtale. Lægen udfylder anden del af erklæringen.

Arbejdsgiveren skal indkalde medarbejderen til samtalen med et rimeligt varsel. Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen. Hvis medarbejderen ikke kan møde op på grund af sygdommen, kan samtalen holdes telefonisk, hvis sygdommen tillader det. Mulighedserklæringen betales af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalg:

Samarbejdsudvalget kan udarbejde regler i henhold til overenskomsten og lovgivningen. Hvor samarbejdsudvalg ikke findes, kan der træffes aftaler lokalt, i henhold til ovenstående.

Arbejdsgiveren er forpligtet til, såfremt han mener, der ikke skal udbetales sygedagpenge, hurtigst muligt at udfylde og fremsende dagpengeskema til medarbejderen, som omgående skal aflevere dette til den lokale social- og sundhedsforvaltning.



Privat Service,
Hotel og Restauration

3F Privat Service, Hotel og Restauration
Kampmannsgade 4
1790 København V

Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk

www.3f.dk

Varenr. 3551



2025
2028

HORESTA

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80
horesta@horesta.dk

www.horesta.dk

