



# OFFSHORE- OVERENSKOMST

Overenskomst 2014 - 2017

cateringfunktioner om bord på de stationære  
produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde



---

OVERENSKOMST  
2014 – 2017

2014  
2017

---

mellem

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

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

vedrørende cateringfunktioner om bord på de stationære produktionsplatforme  
på dansk kontinentalsokkelområde

*Udgivet august 2014*

# Offshoreoverenskomst

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Afsnit 1 – Overenskomstens gyldighedsområde</b> .....	7
§ 1. Overenskomstens dækningsområde .....	7
§ 2. Overenskomstens faglige arbejdsområde .....	7
<b>Afsnit 2 – Ansættelse og opsigelse</b> .....	7
§ 3. Ansættelsesbevis .....	7
§ 4. Overflytning .....	8
§ 5. Opsigelsesregler .....	9
§ 6. Tryghedsaftale .....	11
<b>Afsnit 3 – Arbejdstid</b> .....	11
§ 7. Turnusforhold: Arbejds- og friperiode .....	11
§ 8. Overarbejds-/afspadseringskonto .....	13
§ 9. Sikkerhedskursus .....	15
§ 10. Forskydninger i skiftedag .....	15
§ 11. Afvikling af afspadsering .....	16
§ 12. Mandskabsskift .....	17
§ 13. Rejser og ventetid .....	18
<b>Afsnit 4 – Lønforhold – løfteparagraf</b> .....	18
§ 14. Minimallønninger .....	18
§ 15. Almindelige løntillæg .....	19
§ 16. Særlige løntillæg .....	21
<b>Afsnit 5 – Anvendelse af reserver</b> .....	22
§ 17. Reserver .....	22
§ 18. Faste reserver .....	23
<b>Afsnit 6 – Øvrige bestemmelser</b> .....	24
§ 19. Kost .....	24
§ 20. Arbejdsbeklædning .....	25
§ 21. Pension .....	25

<b>Afsnit 7 – Tillidsrepræsentanter</b> .....	26
§ 22 Valg af tillidsrepræsentant .....	26
§ 23 Tillidsrepræsentantens opgaver.....	28
§ 24 Lokalaftaler.....	29
§ 25 Klubber og opslag.....	30
§ 26 Afskedigelse af tillidsrepræsentant.....	31
§ 27 Frihed til fagligt arbejde.....	31
<b>Afsnit 8 – Sygdom, graviditet og barsel</b> .....	33
§ 28 Anmeldelse og dokumentation .....	33
§ 29 Løn under sygdom .....	34
§ 30 Barsel.....	35
<b>Afsnit 9 – Feriebestemmelser</b> .....	36
§ 31 Optjening og afvikling.....	36
§ 32 Beregning ved ansættelse .....	37
<b>Afsnit 10 – Uddannelsesforhold</b> .....	38
§ 33 Uddannelses- og samarbejdsfonde .....	38
§ 34 Efteruddannelse .....	39
§ 35 Uddannelsesorlov .....	39
§ 36 Kompetenceudvikling.....	39
<b>Afsnit 11 – Regler for behandling af faglig strid</b> .....	40
§ 37 Mæglingsregler.....	40
<b>Afsnit 12 – Overenskomstens varighed</b> .....	43
§ 38 Overenskomstens varighed.....	43
<b>Afsnit 13 – Protokollater</b> .....	44
Protokollat - godkendelse af arbejdstid .....	44
Protokollat - godkendelse af ferieordning .....	45
Protokollat om arbejde i holddrift .....	45
Protokollat om Forlængelse af arbejdsperiode og nedsættelse af hviletid .....	46
Protokollat om arbejdsmarkedspension.....	47
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	48
Protokollat om rammeaftale om mobning og vold.....	49
Protokollat om seniorpolitik .....	49
Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse .....	50

Protokollat om implementering af ligelønsloven.....	50
Protokollat om etablering af ligelønsnævn.....	54
Protokollat om Fritvalgs Lønkonto.....	54
Protokollat om kompetenceudviklingsfond.....	55
Protokollat om internt jobskifte.....	56
Protokollat om redigering af overenskomst.....	57
Protokollat om § 18 – faste reserver.....	57
Protokollat - Lønoversigt.....	57
<b>BILAG 1 – Ansættelsesbevis.....</b>	<b>59</b>

## Afsnit 1 – Overenskomstens gyldighedsområde

### § 1. Overenskomstens dækningsområde

Nærværende overenskomst omfatter cateringfunktioner om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

Den til enhver tid gældende Hovedaftale og Samarbejdsaftale mellem DA og LO er gældende.

### § 2. Overenskomstens faglige arbejdsområde

#### Stk. 1. Nuværende overenskomst

Nærværende overenskomst omfatter tjeneste under cateringfunktionen som forplejningschef, gastronom, bager samt medhjælper. Cateringfunktionen betragtes som en enhed, hvor der ikke skelnes kraftigt mellem arbejdsområderne.

#### Stk. 2. Ændringer i arbejdsområde

Væsentlige ændringer i arbejdsområderne skal dog drøftes under medvirken af organisationerne.

#### Stk. 3. Uddannedes fortrinsret

For at bibeholde den i branchen uddannede arbejdskraft, er parterne enige om, at denne kvalificerede arbejdskraft skal søges antaget på platformene, før andre uden for faget stående personer.

## Afsnit 2 – Ansættelse og opsigelse

### § 3. Ansættelsesbevis

#### Stk. 1.

Ved ansættelsen skal udfyldes det af organisationerne godkendte ansæt-

telsesbevis<sup>1</sup>, hvoraf fremgår hvilke oplysninger, der skal påføres, herunder hvilken platform medarbejderen er ansat på. Ansættelsesbeviset skal være udfyldt til underskrivelse og gennemgang senest 3 dage efter 1. tjenestedag på platformen.

Ansættelsesbeviset kan udarbejdes på diskette og udskrives fra virksomhedens eget edb-system, forudsat ansættelsesbeviset i form og indhold er identisk med det af organisationerne godkendte.

### **Stk. 2. Faste reserver**

Ved ansættelse som fast reserve, jf. § 18, udarbejdes et ansættelsesbevis med anførelse af de særlige vilkår, som gælder i kraft af denne forsøgsordning.

### **Stk. 3. Løse reserver**

Ved anvendelse af løst tilknyttede reserver, jf. § 17, udarbejdes et ansættelsesbevis ved hver indkaldelse i henhold til stk. 1. Heraf skal arbejdsdage og fridage i forholdet 1:1 fremgå.

### **Stk. 4. Fællestillidsrepræsentant**

Fællestillidsrepræsentanten skal modtage kopi af ansættelsesbeviser for samtlige ansatte og bedst muligt holdes orienteret om forestående ansættelser.

## **§ 4. Overflytning**

### **Stk. 1.**

Der kan foretages overflytning af personale fra en platform til en anden, såfremt bemanningen kræver det. Parterne er enige om, at overflytning hverken indebærer begrænsninger i adgangen til personalenedskæringer på den

---

1) I bilag 1 er optrykt eksempel på godkendt ansættelsesbevis. Virksomheder forpligtet af overenskomsten kan til enhver tid udarbejde et ansættelsesbevis, blot skal virksomheden indhente organisationernes godkendelse, for så vidt angår de elementer heri, som udspringer af lovgivning samt overenskomst. Ved ændringer i lovgivningen om ansættelsesbeviser, er parterne gensidigt forpligtet til at optage forhandlinger om udarbejdelse af et nyt protokollat.



enkelte platform eller ændringer i antallet af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter valgt på de forskellige platforme og skift, jf. dog § 22, stk. 1.

**Stk. 2.**

Permanent overflytning af en medarbejder til en anden platform skal af virksomheden varsles skriftligt med mindst 3 uger samt kompenseres i henhold til § 16, stk. 1, litra 2.

**Stk. 3.**

Vedr. internt jobskifte henvises til protokollat om internt jobskifte.

## § 5. Opsigelsesregler

**Stk. 1.**

Opsigelse skal altid foretages skriftligt og med nedenstående varsler til udløbet af en tjenesteperiode på platformen, jf. dog stk. 3.

**Stk. 2.**

Under de første 2 tjenesteperioder fra tiltrædelsesdatoen gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 kalenderdage.

**Medarbejderens varsel**

Efter de første 2 tjenesteperioder skal medarbejderen anvende et opsigelsesvarsel på 28 kalenderdage.

**Virksomhedens varsel**

Indtil 3 års ansættelse skal virksomheden anvende et opsigelsesvarsel på 42 kalenderdage. Efter 3 års ansættelse 84 kalenderdage.

**Stk. 3.**

Forplejningschefer er omfattet af Funktionærlovens opsigelsesregler, hvortil henvises.

**Stk. 4. Offshore-anciennitet**

Medarbejdere, der inden for de forudgående 15 måneder har været ansat på de stationære platforme og genansættes, indtræder i tidligere optjent offshore-anciennitet.

**Stk. 5.**

Fællestillidsrepræsentanten skal for samtlige ansatte bedst muligt holdes orienteret om forestående samt foretagne afskedigelser.

**Stk. 6. 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 med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 21. 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 funktionæransat 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.

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

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

Parterne er enige om, at den særlige fratrædelsesgodtgørelse i overenskomstens § 5, stk. 6, 2) minimum skal udgøre kr. 2.500 og maksimum kr. 15.000.

#### **Stk. 7.**

Medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. maj 2014.

## **§ 6. Tryghedsaftale**

Der er lokalt aftalt en tryghedsaftale.

## **Afsnit 3 – Arbejdstid**

### **§ 7. Turnusforhold: Arbejds- og friperiode**

#### **Stk. 1. 2:4 turnus**

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen arbejder i en 2:4 turnus med 14 dages arbejdsperiode og 28 dages friperiode, hvorved 3. og 4. friuge får en værdi<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>)Jf. parternes protokollat af den 1. februar 2000.

**Stk. 2. Ændring af arbejdsplan**

Arbejdsplanen kan af virksomheden ændres med 7 dages varsel.

**Stk. 3. Arbejdstimer**

I arbejdsperioden er arbejdstiden 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause. Derved arbejdes 168 timer pr. tjenesteperiode.

Forplejningscheferne har som udgangspunkt en tilsvarende arbejdsplan, men har fleksibel daglig arbejdstid. Dog kan ovennævnte totale arbejdstid pr. tjenesteperiode ikke overskrides.

**Stk. 4. Oplæring**

Nyansatte medarbejdere kan som et led i introduktionen til stillingen udføre arbejde til almindelig timeløn uden yderligere kompensation i op til 2 dage forud for den første og den anden arbejdsperiode.

Det er en forudsætning herfor, at den nyansatte følger en allerede ansat medarbejders arbejde, og at der i den forbindelse ikke sker en reduktion af den arbejdsstyrke, der er beskæftiget på platformen.

Oplæring og den efterfølgende tjenesteperiode kan ske på forskellige platforme.

Fællestillidsmanden/tillidsmanden orienteres forud for oplæringen.

**Stk. 5. Natarbejde og helbreds kontrol**

Natarbejdere er medarbejdere, 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 tillige til protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.

## **§ 8. Overarbejds-/afspadseringskonto**

### **Stk. 1.**

Der er på virksomheden oprettet en konto til løbende regulering af overarbejde og afspadsering, hvorpå overarbejdstimer er konverteret til almindelige timer.

### **Stk. 2. Maksimale antal afspadseringstimer**

Hver medarbejder kan fortløbende maksimalt have en saldo på 252 timer, som ønskes afspadseret. Eventuelt overskydende timer falder automatisk til udbetaling ved lønudbetaling. Såfremt medarbejderen ønsker sine timer på overarbejds-/afspadseringskontoen udbetalt, skal denne senest 14 dage forinden lønafregning skriftligt meddele virksomheden herom.

### **Stk. 3.**

Såfremt medarbejderen selv ønsker at komme tidligere hjem, afvikler flere afspadseringstimer end optjent eller får yderligere frihed ud over den 4. friuge, jf. § 10, stk. 2, reguleres kontoen for et tilsvarende antal arbejdstimer. Herved kan kontoen stå i minus for medarbejderen.

### **Stk. 4.**

Ved fratræden foretages en status, således at tilgodehavende timer udbetales eller minustimer modregnes i sidste lønafregning.

### **Stk. 5. Overarbejde**

Overarbejds-/afspadseringskontoen reguleres som følger:

Overarbejde udløser 50 % tillæg til den personlige timeløn. Dog udløser de i stk. 6, nr. 2, 3 og 7 nævnte situationer 100 % tillæg.

Som overarbejde anses ikke forplejningslederens deltagelse i 4 ordinære møder årligt. For uddannelse og kurser i øvrigt henvises til overenskomstens § 34.

Overtidsberegningfaktor: Personlig månedsløn: 160,4 = timeløn.

Afspadsering afvikles med 12 timer pr. døgn.

**Stk. 6.**

Arbejde/tidsforbrug i nedenstående situationer tilskrives kontoen som overarbejde:

1. Arbejde ud over 12 timer pr. døgn.
2. Arbejde juleaften og nytårsaften efter henholdsvis kl. 15.00 og 23.00 til vagt slut (100 %).
3. Arbejde i forlænget tjenesteperiode (100 %).
4. Ophold i forlænget tjenesteperiode udløser ret til 1/2 afspadseringstime pr. forlænget opholdstime.
5. Transport med båd eller flyvning fra alternativ lufthavn, som medfører transporttid ud over den normale transporttid på 2 timer, udløser ret til 1 time pr. forbrugt time.
6. Afvikling af lovpligtige sikkerhedskurser i friperioden i henhold til de til enhver tid gældende regler for sikkerhedsuddannelser, øvelser m.v., idet genopfriskning af den elementære sikkerhedsuddannelse, aflønnes i henhold til § 9.
7. Afvikling af sikkerhedsrepræsentantuddannelsen og møder i operatørsikkerhedsorganisationen i friperioden, lovpligtige kurser vedrørende hygiejne og lignende i friperioden, samt ekstraordinære forplejningsleder-møder (100 %).

## § 9. Sikkerhedskursus

### Stk. 1.

Det lovpligtige sikkerhedskursus (refresher), som afvikles i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse eller lovgrundlag om sikkerhedsuddannelse, p.t. nr. 421 af den 14.6.88, udløser ikke betaling under nogen form, selvom det afvikles i friperioden.

## § 10. Forskydninger i skiftedag

### Stk. 1.

Varsles medarbejderen, jf. § 7, stk. 3, forskudt skiftedag i henhold til arbejdsplan, udløses genetillæg, jf. § 16, stk. 2.

### Stk. 2.

Medfører den forskudte skiftedag yderligere frihed ud over den 4 ugers periode, er dette at betragte som afspadsering. I sådanne tilfælde reguleres overarbejds-/afspadseringskontoen med 7,4 timer pr. dag, jf. § 8. Medarbejderen kan dog maksimalt trækkes for 4 afspadseringsdage pr. forskudt skiftedag, svarende til i alt 29,6 timer.

I sådanne situationer kan overarbejds-/afspadseringskontoen komme i minus, jf. § 8, stk. 3.

### Stk. 3.

Såfremt varslingen af forskudt skiftedag betyder færre arbejdstimer på platformen, udbetales fuld løn, men genetillæg udløses ikke, jf. § 16, stk. 2.

Betyder ændringen i arbejdsplanen mistet frihed i 3. og 4. friuge, tilskrives overarbejds-/afspadseringskontoen med 12 timer pr. dag.

## **§ 11. Afvikling af afspadsring**

### **Stk. 1. Fortrinsvis hele arbejdsperioder**

Parterne er enige om, at der fortrinsvist afspadsres i hele arbejdsperioder.

Virksomheden er dog indforstået med, at der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejderens særlige ønsker, meddelt over for virksomheden eller den vagthavende forplejningschef ved indsendelse af formular "anmodning om afspadsring" senest i den forudgående arbejdsperiode.

### **Stk. 2. Bevilling af afspadsring**

Medarbejderen kan således bevilges afspadsring i sammenhængende perioder, placeret enten i begyndelsen eller slutningen af en hel arbejdsperiode, når virksomhedens tarv skønnes tilgodeset. Såfremt afspadsringen er mindre end en hel arbejdsperiode, sker afspadsringen efter det faktiske timetal. Ved det faktiske timetal forstås den timeforskydning, der kan ske ved arbejds- og vagtskifte og eventuelle forskydende timer/dage i forbindelse med dårlige vejrforhold.

### **Stk. 3.**

Udgangspunktet for afspadsringen er, at medarbejderen ønsker afspadsring, og arbejdsgiveren accepterer det. Afspadsring skal så vidt muligt afvikles inden en eventuel fratrædelse fra virksomheden. Der kan kun fremkomme minustimer, såfremt medarbejderen selv ønsker at afspadsere flere timer, end der er optjent.

### **Stk. 4.**

Såfremt en medarbejder sygemeldes før en aftalt afspadsningsperiode, er medarbejderen berettiget til at få afspadsringen suspenderet under forudsætning af sygdom i hele afspadsningsperioden på 14 dage.

### **Stk. 5. Nedmandingssituation**

Ved en nedmandingssituation kan virksomheden i samarbejde med tillidsrepræsentanten – frem for afskedigelser af personalet – planlægge en samlet afspadsningsplan, der reducerer i den enkeltes optjente timepulje. Dog kan den enkelte medarbejder ikke komme i minustimer.



**Stk. 6.**

1. Ved væsentlig akut nedmanding kan virksomheden i samarbejde med fællestillidsrepræsentanten (hvor en sådan ikke findes, med tillidsrepræsentanten) planlægge en samlet afspadseringsplan, der reducerer den enkeltes timepulje.
2. I ovenstående tilfælde kan den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto komme i minus. Kommer den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto i minus iht. pkt. 1), vil der ikke kunne udbetales overarbejde før disse minustimer er udlignet.
3. Den enkelte berørte medarbejders timepulje kan maksimalt planlægges reduceret med 7 afspadseringsdage á 7,4 timer pr. dag (i alt 51,8 timer).
4. Fratræder en medarbejder førend minustimer på overarbejds-/afspadseringskontoen, som er opstået iht. pkt. 1), er udlignet, kan der ikke ske fratræk i lønnen for disse timer.
5. Eventuelle minustimer, opstået iht. til pkt. 1), skal kunne identificeres på den enkelte berørte medarbejders overarbejds-/afspadseringskonto.

Det er endvidere en forudsætning for indførelse af ovenstående aftale, at der ikke sker misbrug i forhold til de ved nærværende overenskomstdrøftelsers forudsætninger for aftalens indgåelse.

**§ 12. Mandskabsskift****Stk. 1. Forsinkelse**

Tjenesteperioden regnes fra afgangstidspunktet til ankomsttidspunkt i Esbjerg Lufthavn. Den effektive arbejdstid, jf. § 7, regnes først fra selve mandskabsskiftet på platformen. Når mandskabsskiftet forsinkes, regnes den effektive arbejdstid dog fra fremmøde til aftalt tid i lufthavnen, hvor der optjenes løn og tid som om medarbejderen havde været i arbejde.

**Forlænget ophold**

Effektiv tjeneste med forlænget ophold på produktionsplatformen, som overstiger friheden i land, kompenseres i form af yderligere frihed, jf. § 8, stk. 5.

**Stk. 2. Godtgørelse for telefonopkald**

Hvor det påhviler medarbejderen at kontakte kontoret i Esbjerg Lufthavn med henblik på kontrol af afrejsetidspunkt (helikopterafgang) samt oplysninger om kommende tjenesteperiodes arbejdsplan, godtgør virksomheden medarbejderens udgifter til disse telefonopkald.

**§ 13. Rejser og ventetid****Stk. 1. Transport**

Transport mellem basehavn i land og produktionsplatform arrangeres og betales af virksomheden. Derudover refunderer virksomheden dokumenterede udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel mellem basehavn og fast bopæl i Danmark.

**Stk. 2. Uforskyldt ventetid**

Ved uforskyldt ventetid i Esbjerg Lufthavn, som følge af forsinkelse ved mandskabsskift, refunderer virksomheden dokumenterede, rimelige opholds- og forplejningsudgifter, i henhold til aftale herom i Samarbejdsudvalget.

**Afsnit 4 – Lønforhold<sup>3</sup> – løfteparagraf****§ 14. Minimallønninger****Stk. 1. Løfteparagraf**

Højere løn kan gives efter kvalifikationer og ansvar.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst én gang om året.

---

3) Der henvises til protokollat med lønoversigt.

**Stk. 2. Minimal løn**

Minimal lønnen pr. måned udgør for henholdsvis forplejningsledere, gastronomer og bagere:

Pr. 1. marts 2014	kr. 17.645,11
Pr. 1. marts 2015	kr. 17.909,65
Pr. 1. marts 2016	kr. 18.198,24

Minimal lønnen pr. måned udgør for medhjælpere:

Pr. 1. marts 2014	kr. 16.876,68
Pr. 1. marts 2015	kr. 17.141,22
Pr. 1. marts 2016	kr. 17.429,81

**§ 15. Almindelige løntillæg****Stk. 1. Fagtillæg**

Fagtillæg ydes til faglærte gastronomer og bagere og udgør:

Pr. 1. marts 2014 kr. 1.113,95

**Fleksibilitetstillæg**

Fleksibilitetstillæg ydes til medhjælpere for fleksibilitet på arbejdsområder og udgør pr. måned:

Pr. 1. marts 2014	kr. 1.088,23
Pr. 1. marts 2015	kr. 1.105,64
Pr. 1. marts 2016	kr. 1.124,44

**Nattillæg**

Nattillæg ydes for arbejde i tidsrummet kl. 22.00-06.00. Nattillæg udgør pr. time:

Pr. 1. marts 2014	kr. 14,21
Pr. 1. marts 2015	kr. 14,44
Pr. 1. marts 2016	kr. 14,69

**Offshoretillæg**

Offshoretillæg ydes for 1) en arbejdstid på 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause, 2) arbejde på sønehelligdage og 3) overarbejde fra 8. til 12. time og udgør pr. måned:

Pr. 1. marts 2014	kr. 7.968,62
Pr. 1. marts 2015	kr. 8.096,12
Pr. 1. marts 2016	kr. 8.233,75

**Forplejningstillæg**

Forplejningsledertillæg pr. måned udgør:

	<b>Pr. 1. marts 2014</b>
Ved tiltrædelse	kr. 3.129,03
Efter 1 år	kr. 3.695,57
Efter 3 år	kr. 4.230,56
Efter 7 år	kr. 4.746,04

**Anciennitetstillæg**

Anciennitetstillæg ydes for effektiv og uafbrudt faglært (gastronom/bager) eller ufaglært cateringtjeneste offshore på dansk kontinentalsokkelområde i Nordsøen og udgør pr. måned:

	<b>Pr. 1. marts 2014</b>
Efter 1 år	kr. 219,32
Efter 3 år	kr. 358,65
Efter 7 år	kr. 497,42

**Tidligere cateringtjeneste**

Ved genansættelse i cateringtjeneste på de af overenskomsten omfattede platforme inden for 12 måneder, indtræder medarbejderen i tidligere optjent anciennitet for effektivt faglært (gastronom) eller ufaglært cateringtjeneste. Fravær på grund af militærtjeneste og sygdom betragtes ikke som en afbrydelse af tjenesten.

**Stk. 2. Tillæg for faglært arbejde**

Der udbetales med virkning fra den 1. maj 2008 et særligt tillæg på 1,7% af den ferieberettigede løn til medarbejdere, der udfører faglært arbejde.

- 1. marts 2014 forhøjes satsen med 0,45%, hvorefter tillægget udgør 2,15%
- 1. marts 2015 forhøjes satsen med 0,62%, hvorefter tillægget udgør 2,77%
- 1. marts 2016 forhøjes satsen med 0,47%, hvorefter tillægget udgør 3,24%

### **Stk. 3. Lønberegning ved brudte måneder**

Lønberegning ved brudte måneder, såsom ved ansættelse eller afskedigelse i løbende måned, foretages med 30-dele af den personlige løn.

## **§ 16. Særlige løntillæg**

### **Stk. 1. Overflytningstillæg**

Overflytningstillæg udløses i følgende situationer med de angivne beløb:

- 1. Når en medarbejder under tjenesteperioden eller efter klarmelding i lufthavn beordres overflyttet, hvilket skal varsles skriftligt, udgør tillægget pr. gang:

Pr. 1. marts 2014	kr. 315,56
Pr. 1. marts 2015	kr. 320,61
Pr. 1. marts 2016	kr. 326,06

- 2. Når medarbejderen enten er varslet permanent overflyttet, i henhold til § 4, stk. 2, eller ved klarmelding i lufthavn skriftligt beordres overflyttet, udgør tillægget som et engangsbetrag:

Pr. 1. marts 2014	kr. 157,78
Pr. 1. marts 2015	kr. 160,30
Pr. 1. marts 2016	kr. 163,03

### **Stk. 2 Forskudt skiftedag**

Forskudt skiftedag i henhold til arbejdsplan udløser pr. gang:

Pr. 1. marts 2014	kr. 1.001,75
Pr. 1. marts 2015	kr. 1.017,78
Pr. 1. marts 2016	kr. 1.035,08

## Afsnit 5 – Anvendelse af reserver

### § 17. Reserver

#### **Stk. 1. Fra 3 - 14 dage**

Reserver kan ansættes minimum 3 og maksimalt 14 dage i forholdet 1:1, jf. § 7, stk. 1. Ansættelsen kan dog udvides til i alt 14 dages tjeneste på platformen, hvorved skal udarbejdes nyt ansættelsesbevis samt aflønnes med 10 % -tillæg, jf. stk. 3. Ansættelsesforholdet er at betragte som ophørt ved periodens udløb. Der henvises til øvrige bestemmelser i overenskomsten.

#### **Stk. 2. Arbejde/frihed**

Arbejdstiden er fastsat til 12 timers arbejde og 12 timers frihed. Arbejde ud over det aftalte eller ud over 14 dage samt indkaldelse i friperioden, jf. dog forlængelse af ophold, betragtes som overarbejde, som kompenseres i henhold til § 8, stk. 4.

#### **Stk. 3. Løn**

##### **Reservelønnen udgør:**

(Minimalløn + offshore tillæg + evt. fleksibilitets-/fag tillæg + reservetillæg) x arbejdstimer: 136,8 timer.

##### **Reservetillægget udgør:**

Pr. 1. marts 2014 kr. 891,66

Tillæg for forlænget ophold udgør 10 % af den oppebårne løn.

#### **Stk. 4.**

Lønnen kan udbetales a conto ved ankomsten til Esbjerg Lufthavn med endelig afregning ved førstkommende lønudbetaling.

## § 18. Faste reserver

### Stk. 1. Fastlønnede reserver

Parterne er enige om etablering af en særlig ordning med fastlønnede reserver. Ordningen skal dels sikre fleksibilitet og tage hensyn til virksomhedens behov for reserver, og dels tilgodese medarbejdernes ønske om fast indtjening.

### Stk. 2. Skriftlig opsigelse

Ordningen er selvstændig i forhold til overenskomsten, og kan derfor opsiges særskilt til bortfald til overenskomstens udløb med 3 måneders varsel.

### Stk. 3.

Reserver, som ansættes i kraft af denne ordning, er omfattet af overenskomstens øvrige bestemmelser, medmindre andet er anført. Såfremt bestemmelserne i nærværende overenskomst er til hinder for anvendelsen af faste reserver efter denne paragraf, finder disse bestemmelser ikke anvendelse.

### Stk. 4. Varsling af tjenesteperiode

Påbegyndelse af en tjenesteperiode skal af virksomheden varsles med minimum 2 dage. Friperioden efter en tjenesteperiode skal have en varighed på minimum 1 uge.

### Stk. 5. Arbejdstid

Arbejdstiden er fastsat til 12 timers arbejde og 12 timers frihed, men turusforholdet med tjenesteperiode/friperiode kan varieres, under forudsætning af, at arbejdstimerne pr. tjenesteperiode ikke overstiger 168 timer og årligt 1.457 timer pr. 12 måneder, opgjort for hver medarbejder. Perioden på 12 måneder regnes fra første arbejdsdag.

### Stk. 6. Arbejdssted

Arbejdsstedet kan varieres, således at virksomheden også under en tjenesteperiode kan foretage overflytning til en anden platform, uden ydelse af særskilt tillæg herfor i henhold til bestemmelsen om overflytningstillæg, jf. § 16, stk. 1.

**Stk. 7. Sygdom**

Såfremt en fast reserve sygemeldes efter tidspunktet for klarmelding, jf. ansættelseskontrakt, oppebærer denne løn under sygdom i henhold til § 29.

**Stk. 8. Aftale om fastansættelse**

Aftaler virksomheden og reserven fast ansættelse, regnes dette for et nyt ansættelsesforhold, hvor medarbejderen på tiltrædelsestidspunktet indgår i fast turnusordning og bevarer den hidtidige optjente anciennitet i virksomheden. Ved sidste lønudbetaling som fast reserve, opgøres de hidtidige timer i forhold til arbejdsnormen for fastansatte, og eventuelt overskydende timer udbetales ved førstkommende lønafregning.

**Stk. 9. Maksimum antal faste reserver**

Antallet af faste reserver kan maksimalt udgøre 10 % af det fastansatte personale omfattet af nærværende overenskomst.

**Stk. 10. Faste reservers adgang til frihed**

Faste reserver indrømmes ret til afvikling af minimum 3 sammenhængende ugers frihed i perioden 1. maj til 30. september.

Anmodning og tilsagn om afvikling af frihed i henhold til ovenstående, sker i henhold til Ferielovens regler om afholdelse af hovedferie.

## Afsnit 6 – Øvrige bestemmelser

**§ 19. Kost**

Kost under tjenesteperioden ydes efter de til enhver tid gældende regler for fuld kost, fastsat af Ligningsdirektoratet.



## § 20 Arbejdsbeklædning

Virksomheden stiller arbejdstøj og sikkerhedsbeklædning til rådighed under tjenesteperioden. Der udleveres årligt 2 par træsko eller 1 par sko, som skal være ortopædisk forsvarlige.

## § 21 Pension

### Stk. 1. Pensionsordning

Med virkning fra den 1. januar 1993 er der etableret en pensionsordning for ansatte under denne overenskomst. Ansatte, som er NNF-medlemmer, er tilsluttet Pensionskassen for Håndværk og Industri (PHI) og ansatte, som er 3F-medlemmer, er tilsluttet PensionDanmark. Der henvises til vedtægterne for de respektive pensionsordninger. Forplejningsledere er tilsluttet Danica Pension.

### Stk. 2. Formål

Formålet med pensionsordningen er, at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invalidering, alderspensionering eller død. Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal endvidere være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

### Stk. 3. Personkreds

Ansatte medarbejdere med 3 måneders anciennitet under overenskomstens gyldighedsområde er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18 år. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

### Stk. 4. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget betales med nedenstående bidrag af den skattepligtige

indkomst optjent i virksomheden. Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til de respektive pensionsforsikringsselskabers anvisninger.

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2009 12,0 % af den skattepligtige indkomst optjent i virksomheden.

Heraf udgør arbejdsgivers bidrag 8,0 % og medarbejderens bidrag 4,0 %.

Virksomheden indbetaler det samlede pensionsbidrag i forbindelse med lønudbetalingen i henhold til pensionsforsikringsselskabernes nærmere anvisninger.

Pensionsbidraget for forplejningsledere udgør pr. 1.3.2004 15 %, hvoraf virksomheden betaler 10% og medarbejderen betaler 5%. Bidraget kan ikke overstige 15%, førend pensionsbidraget til PensionDanmark eller PHI overstiger denne procentsats.

## Afsnit 7 – Tillidsrepræsentanter

### § 22 Valg af tillidsrepræsentant

#### **Stk. 1. Samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne**

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om, at et godt samarbejde styrker tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde.

## **Stk. 2. Fælles aktiviteter for nyvalgte tillidsrepræsentanter**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, der skal drøfte og vurdere muligheden for at gennemføre projekter med henblik på at tilbyde uddannelses- og samarbejdsprogram for nyvalgte tillidsrepræsentanter samt fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter på de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt.

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af uddannelses- og samarbejdsfondens udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

## **Stk. 3. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges**

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedvirksomheden er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan igen kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

## **Stk. 4. Valgbarhed og valgret**

Tillidsrepræsentanter, som bør være heltidsbeskæftigede, vælges blandt de organiserede anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 1 år i den pågældende virksomhed. Hvis sådanne ikke findes i et antal af mindst 10, suppleres dette med de medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger, kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget.

### **Stk. 5. Valgets gyldighed**

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af 3F Privat Service, Hotel og Restauration/Fødevarerforbundet NNF og meddelt den pågældende arbejdsgiver.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

### **Indsigelse fra arbejdsgiver**

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

## **§ 23 Tillidsrepræsentantens opgaver**

### **Stk. 1. Tillidsrepræsentantens pligter**

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiver, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

### **Stk. 2.**

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

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne, kan tillidsrepræsentanten, når medarbejderen ønsker det, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

### **Stk. 3. Udførelse af tillidserhvervet**

Tillidsrepræsentanten bør i forståelse med ledelsen have fornøden mulighed for at varetage sit tillidshverv i anliggender, der angår virksomheden og de omhandlede kolleger.

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskurser og lignende for tillidsrepræsentanter.

## **§ 24 Lokalaftaler**

### **Stk. 1. Lokalaftaler**

Der kan mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten - valgt på den enkelte platform - skriftligt indgås bindende lokalaftaler gældende for denne platform.

Der kan mellem virksomheden og fællestillidsrepræsentanten skriftligt indgås bindende lokalaftaler gældende for samtlige platforme.

### **Stk. 2.**

Lokalaftaler kan til enhver tid af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang, medmindre andet varsel er aftalt mellem parterne.

### **Stk. 3.**

Den opsigende part har pligt til at begære fagretlig behandling om selve opsigelsen, og kan ikke trods udløbsdatoen betragtes som løst fra lokalaftalen,

førend der har været afholdt lokal forhandling, mæglings- og/eller organisationsmøde.

#### **Stk. 4.**

Ved indgåelse af lokalaftaler, som væsentligt fraviger overenskomsten, er virksomheden forpligtet til at informere de berørte medarbejdere på behørig vis.

## **§ 25 Klubber og opslag**

#### **Stk. 1.**

Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

#### **Faglige bekendtgørelser**

På et dertil, af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne, tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

En valgt tillidsrepræsentant er ansvarlig og forpligtet til at drage omsorg for, at de fra afdeling eller hovedkontor udsendte spørgeskemaer bliver udfyldt nøjagtigt og tilbagesendt inden for den anførte tidsfrist.

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at kræve legitimation af nyankomne ved deres medlemsbøger, ligesom tillidsrepræsentanten til enhver tid har ret til at kontrollere, at kontingentet er betalt til organisationen.

Når nye kollegaer tiltræder virksomheden, har tillidsrepræsentanten pligt til at indberette dette til nærmeste lokalafdeling.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at indberette væsentlige ændringer i virksomhedens drift til organisationen så tidligt som muligt, så der kan optages forhandlinger om eventuelle nye arbejdsformer og arbejdsområder.

## **§ 26 Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

### **Stk. 1. Tvingende årsager**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

### **Stk. 2. Fagretlig behandling**

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret en længere frist ved kollektivt overenskomst, og inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for en fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

### **Stk. 3. Bortvisning**

Disse regler gælder ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

## **§ 27 Frihed til fagligt arbejde**

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan i enkeltstående tilfælde anmode forplejningschefen om at tage fra den ene platform til den anden for at debattere faglige problemer, såfremt bemandings- og sikkerhedsforholdene tillader dette. Platformchefens godkendelse er påkrævet.

**Stk. 2. Løntræk ved deltagelse i kurser**

Når tillidsrepræsentanten deltager i samarbejds- og tillidsrepræsentantkurser, kan der kun ske løntræk efter den normale arbejdsuge (37 timer).

**Stk. 3.**

Fuldtidsansatte tillidsrepræsentanter har efter eget ønske ret til fornøden frihed med fuld, personlig løn til varetagelse af sit tillidshverv i op til:

5 timer pr. måned i virksomheder med op til 20 fastansatte.

7 timer pr. måned i virksomheder med 21 - 50 fastansatte.

10 timer pr. måned i virksomheder med over 50 fastansatte.

Arbejdsgiverens har ret til refusion fra uddannelses- og samarbejdsfonden.

Udførelsen af hvervet skal dog ske på en sådan måde, at det er til mindst muligt gene for tillidsrepræsentantens arbejde. Efter aftale med arbejdsgiveren ellers dennes stedfortræder, bør der gives tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i instruktionskursus og lignende for tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internettet.

Der kan maksimalt være 2 tillidsrepræsentanter pr. platform og maksimalt 1 tillidsrepræsentant pr. skift.

**Stk. 4. Frihed til fællestillidsrepræsentant**

Fællestillidsrepræsentanten kan, hvis denne ønsker det, få 28 offshoredages frihed pr. år, som forudsættes anvendt i lufthavnen på skiftedagen til orientering af medarbejderne samt kontakt til virksomheden.

**Stk. 5. Vederlag til tillidsrepræsentanter.**

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal.



Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang om året.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på op til 49 ansatte fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter vil med et valggrundlag på 50 og derover fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Fællestillidsrepræsentanter opgøres som summen af de repræsenterede.

Parterne er enige om, at fonden kan dække:

- tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med kurser, møder m.m.
- kampagner for valg af nye tillidsrepræsentanter, hvor sådanne ikke måtte findes.

## Afsnit 8 – Sygdom, graviditet og barsel

### § 28 Anmeldelse og dokumentation

#### Sygedagpengeloven

Der henvises til gældende lovgivning, herunder Sygedagpengeloven, samt det af 3F Privat Service, Hotel og Restauration godkendte ansættelsesbevis, jf. bilag 1, hvortil der er vedhæftet personalecirkulære om sygdom og andet fravær.

## **§ 29 Løn under sygdom**

### **Stk. 1. Løn**

Til månedslønnede medarbejdere ydes fuld løn de første 6 dage af en sygdomsperiode. Herefter ydes 90 % af den personlige, faste løn indtil evt. opsigelsesvarsel udløber.

### **Aftalt afspadsering**

Såfremt en aftalt afspadseringsperiode suspenderes forårsaget af medarbejderens sygdom, jf. § 11, stk. 4, oppebæres sygeløn.

### **Raskmelding**

Medarbejderen har krav på fuld løn fra raskmelding i en arbejdsperiode.

### **Stk. 2. Funktionærer og elever**

Personale, der er ansat som funktionærer eller elever, ydes fuld løn i de i stk. 1 nævnte tilfælde og skal ikke opfylde beskæftigelseskravet i Sygedagpengeloven.

### **Stk. 3.**

Virksomheden indtræder i refusionskravet over for kommunen, jf. Sygedagpengeloven.

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

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

## § 30 Barsel

### Stk. 1. Løn under graviditets- og barselsorlov

Der ydes fuld løn under graviditet fra den 7. måned indtil 4 uger før forventet fødsel, såfremt transportforholdene hindrer medarbejderen i at komme på arbejde, eller omplacering i virksomheden ikke er mulig.

### Stk. 2.

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

### Adoption

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

### Stk. 3.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

### Stk. 4. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædre-orlov.

### Stk. 5. Forældreorlov

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

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

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

Betalingen i disse 11/13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt 140,00 kr. pr. time. Før 1. juli 2014 maksimalt 135 kr. pr. time.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre anden aftales, skal de 11/13 uger varsles med 3 uger.

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

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

#### **Stk. 6. Pension under barsel**

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

Pensionsbidraget udgør:

	<b>Arbejdsgiver pr. md.</b>	<b>Arbejdstager pr. md.</b>	<b>Samlet bidrag pr. md.</b>
Pr. 1. juli 2012	kr. 1.120,00	kr. 560,00	kr. 1.680,00
Pr. 1. juli 2014	kr. 1.360,00	kr. 680,00	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## **Afsnit 9 – Feriebestemmelser**

### **§ 31 Optjening og afvikling**

#### **Stk. 1. Ferieloven**

Der henvises til Ferieloven og ferieregulativet.

## **Stk. 2. Ferie med løn**

Samtlige fastansatte medarbejdere afholder ferie med løn, jf. stk. 3.

Ferietillæg på 1 % af den ferieberettigede løn ekskl. overarbejde samt 12,5 % feriegodtgørelse af overtid udbetales den 1. maj.

Virksomheden udbetaler ferietillæg i overensstemmelse med overenskomstens § 31, stk. 2, og har ret til at foretage modregning for allerede udbetalt ferietillæg, såfremt en medarbejder fratræder inden hele ferien er afviklet eller ferie i øvrigt ikke er afviklet inden ferieårets udløb.

## **Stk. 3. Løbende afvikling**

Med virkning pr. 2. maj 2003 afvikles ferien løbende i ferieåret med 2,88 dage pr. turnusperiode således, at der årligt afholdes 25 dages ferie, som er indeholdt i 151,38 arbejdsdage.

## **Feriefridage**

Samtlige feriefridage afvikles tillige løbende i ferieåret med 5,12 timer pr. turnusperiode, svarende til 3,7 timer pr. måned.

## **Sygdom**

Såfremt en medarbejder er sygemeldt i hele 4. friuge, kan afviklingen af 2,88 feriedag samt 5,12 feriefridagstimer forlanges suspenderet til afvikling sammen med anden afspadsring, jf. § 11.

## **Stk. 4. Reserver og fratrådte medarbejdere**

Feriegodtgørelse for reserver, jf. § 17, og fratrådte medarbejdere indbetales til Feriefonden for Hotel- og Restauranterhvervet i henhold til Feriefondens vedtægter, hvorved virksomhederne skal anvende den af Feriefonden godkendte feriekortordning.

## **§ 32 Beregning ved ansættelse**

Ved ansættelsen forhandles om ferieafvikling. Nyansatte, som ved ansættelsen kan dokumentere afviklet ferie ud over en løbende afvikling med

2,88 dage pr. turnusperiode, jf. § 32, stk. 3 eller manglende optjening af feriegodtgørelse, skal tilbydes arbejde med enten 1 uge, 2 uger eller 3 dage i friperioden.

## Afsnit 10 – Uddannelsesforhold

### § 33 Uddannelses- og samarbejdsfonde

Der er mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration oprettet en Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Formålet er:

1. at styrke og finansiere samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.
2. at styrke samarbejdet på den enkelte virksomhed ved at få valgt og uddannet tillidsrepræsentanter samt iværksætte tiltag, der fremmer samarbejdet.

Virksomheder omfattet af overenskomsten indbetaler pr. 1. marts 2014 i alt 70 øre for medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. præsteret arbejdstime, hvoraf de 30 øre er øremærket til de i pkt. 2 nævnte formål.

#### **Virksomhederne indbetaler pr. præsteret arbejdstime som følger:**

Pr. 1. marts 2014 70 øre, hvoraf de 30 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. januar 2015 72 øre, hvoraf de 30 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. marts 2015 77 øre, hvoraf de 35 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Pr. 1. marts 2016 82 øre, hvoraf de 40 øre går til de i pkt. 2 nævnte formål.

Beløbene opkræves af PensionDanmark, dog opkræves beløb, der ikke vedrører punkt 2, af DA/LO-uddannelsesfonden for HORESTA Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

## § 34 Efteruddannelse

### Stk. 1.

Medarbejderen gives pr. overenskomstsår en uges (37 timer) frihed med fuld personlig timebetaling til gennemførelse af anerkendt brancherelateret efteruddannelse.

### Stk. 2.

Efteruddannelsen skal gennemføres i friperioden, og virksomheden godtgør transportudgifter samt kursusgebyr.

## § 35 Uddannelsesorlov

### Stk. 1.

Medarbejderen har årligt ret til uddannelsesorlov i 14 offshoredage uden løn, under forudsætning af, at orloven alene anvendes til deltagelse i uddannelsesforanstaltninger.

### Stk. 2.

Medarbejderen skal i rimelig tid underrette virksomheden om orloven og tidspunktet herfor, hvilket virksomheden af driftsmæssige hensyn kan modsætte sig.

### Stk. 3.

Arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder, fordi denne vil benytte eller benytter retten til uddannelsesorlov.

## § 36 Kompetenceudvikling

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restaurations overenskomsts dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for

virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Reserver/løsarbejdere har lige mulighed for 2 ugers frihed om året til selvvalgt uddannelse efter samme betingelser.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Herudover har medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud, se protokollat om kompetenceudviklingsfond.

## Afsnit 11 – Regler for behandling af faglig strid

### § 37 Mæglingsregler

#### Stk. 1. Faglig uenighed

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. Mæglingssudvalget**

Mæglingssudvalget skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af hver af de undertegnede organisationer.

**Stk. 3. Frister**

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingssudvalget træde sammen til forhandling inden for en frist af 15 hverdage efter modtagelse af begæringen. Ved bortvisningssager skal mæglingssmødet afholdes hurtigst muligt, dog inden for en frist på 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. Hovedorganisationernes forhandling**

Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingssudvalget straks henvisе sagen til behandling mellem de undertegnede hovedorganisationer.

Forhandlingen 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 angår forståelsen af en bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning som følge af en sådan uenighed må 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, ære eller velfærd afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages - ligesom 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. Voldgiftsretten**

Er der enighed om at henvise sagen til faglig 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 opmand, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

#### **Stk. 7.**

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. Sager går efter disses afslutning til afgørelse ved simpelt flertal 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 denne 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.**

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

#### **Stk. 9. Sagsomkostninger**

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

**Stk. 10. Uvildige mæglingsmænd**

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

## Afsnit 12 – Overenskomstens varighed

**§ 38 Overenskomstens varighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2014 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid den 1. marts 2017.

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Lotte Knudsen

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

Poul Gemzøe-Enemark

## Afsnit 13 – Protokollater

### Protokollat - godkendelse af arbejdstid

#### Energistyrelsen

Vedrørende tillægsaftale til overenskomst mellem Arbejdsgiverforeningen af Hoteller og Restauranter og Restaurationspersonalets Samvirke og NNF - Bagergruppen vedrørende cateringfunktionerne om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

Energistyrelsen har med Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirkes fremsendelsesblanket af 26. juni 1987 modtaget et eksemplar af ovenstående tillægsaftale, idet Samvirket anmoder om Energistyrelsens evt. bemærkninger til aftalen.

Ad. tillægsaftalens § 4 Arbejdstid, overarbejde og afspadsring.

Det fremgår af § 4, stk. 1, at hovedprincippet for forholdet mellem tjenestestødgn og fridøgn er 14 dage offshore efterfulgt af 14 dages frihed i land, svarende til den nuværende etablerede praksis på de danske produktionsplatforme i Nordsøen.

Energistyrelsen godkender hermed i medfør af § 12 i bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn den i tillægsaftalen indgående regulering vedr. fri- og arbejdsperioder (fridøgn) indtil 1. april 1991.

Godkendelsen forudsætter, at forlængelse af arbejdsperioden ud over 14 døgn i træk kun kan finde sted i forbindelse med kursusaktiviteter eller i det omfang, det er nødvendigt på grund af helt ekstraordinære uheld på platformene, samt når det er nødvendigt, fordi det afløsende hold på grund af transportforholdene ikke kan nå rettidigt frem.

Energistyrelsen har ikke yderligere bemærkninger til tillægsaftalen, men kan til orientering oplyse, at en bekendtgørelse om sikkerhed m.v. på havanlæg, bl.a. indeholdende nye regler for hviletid og fridøgn, snarest forventes

udstedt til afløsning for de nugældende regler i Arbejdsmiljølovens kap. 9 og tilhørende bekendtgørelse, der vanskeligt har kunnet tilpasses de særlige offshore forhold.

København, den 21. juli 1987

P.D.V.

Hanne Windemuller

## **Protokollat - godkendelse af ferieordning**

### **Arbejdstilsynet**

Under henvisning til slip af 26. juni 1987 bilagt tillægsaftale for catering-funktionerne om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde, kan direktoratet efter at have drøftet sagen nærmere med hr. Lakman meddele, at man ikke har noget at indvende mht. indhold og ordlyd af de i tillægsaftalens § 7, om feriegivne regler.

København, den 3. august 1987

P.D.V

John Heilbrunn

## **Protokollat om arbejde i holddrift**

### **Fremtidige nedsættelser af arbejdstid**

Parterne er enige om, at holddriftsaftalen fortsat ikke finder anvendelse, men dog at eventuelle fremtidige nedsættelser på normale holddriftsområder skal modsvare den compensation, som parterne har aftalt i § 8. Således skal der foretages en forholdsmæssig beregning, hvor eventuelle arbejdstidsnedsættelser på holddriftsområder skal sammenlignes med den andel af arbejdstiden offshore, som kan henregnes til skifteholdstid, hvilket

p.t. (1998) svarer til ca. 37 % (svarende til arbejdstidsforbruget i tidsrummet 16.00-08.00) af det totale arbejdstidsforbrug. Samtlige medarbejdere kompenseres herved for 37 % af den månedlige arbejdstid, som tilskrives overarbejds-/afspadseringskontoen.

Der kan tidligst reguleres herfor med virkning fra den 1 marts 2000.

## **Protokollat om Forlængelse af arbejdsperiode og nedsættelse af hviletid**

Organisationerne er enige om at give virksomheden dispensation for reglerne omkring arbejdsperioder samt daglig hviletid indeholdt i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om sikkerhed på havanlæg, p.t. nr. 711 af den 16. november 1987.

Parterne har i denne forbindelse aftalt følgende:

### **Forlængelse af arbejdsperiode**

Arbejdsperioden mellem 2 friperioder kan forlænges op til 28 døgn off-shore i følgende tilfælde ud over de i bekendtgørelsen nævnte situationer:

1. ved ændringer i arbejdsplanen
2. ved frivilligt vagtbytte
3. ved sygdomstilfælde
4. ved vejrlig

Forlængelse af arbejdsperiode kræver enighed ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte medarbejder.

### **Nedsættelse af hviletid**

Den daglige hviletid kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer, jf. § 35 i bekendtgørelse nr. 711.

Der henvises i øvrigt til Energistyrelsens administrative praksis.

Disse dispensationer kan kun opsiges og forhandles sammen med nærværende overenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Fødevareforbundet NNF.

## **Protokollat om arbejdsmarkedspension**

Organisationerne er enige om, at lønmodtagere - der opfylder følgende betingelser - ikke er omfattet af aftalen om arbejdsmarkedspension, idet disse i stedet får arbejdsgivers andel af det overenskomstaftalte pensionsbidrag udbetalt sammen med den indtjente løn.

### **Undtaget fra pensionsordning**

Der skal ikke betales pensionsbidrag til lønmodtagere, som:

1. er fyldt 67 år
2. er fyldt 60 år og som modtager efterløn
3. er fyldt 60 år og som oppebærer pension efter Lov om social pension eller som oppebærer alders- eller invalidepension fra pensionsordning, som er oprettet efter aftale mellem en lønmodtager og dennes arbejdsgiver eller hjemlet ved kollektiv overenskomst, regulativ eller lignende.

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

## **Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol**

### **Natarbejde**

Natarbejdere er medarbejdere, 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

### **Hypighed**

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

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

### **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

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

### **Hvem skal forestå helbreds kontrollen**

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås 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 rammeaftale om mobning og vold**

HORESTA Arbejdsgiver og Den Privat Servicegruppen/NNF har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BusinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse, er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af, om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i den mellem parterne gældende overenskomst, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

## **Protokollat om seniorpolitik**

HORESTA Arbejdsgiver og 3F/NNF er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde, der skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse. Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 1. maj 2008.

Parterne er enige om, at der snarest efter overenskomstforhandlingernes afslutning nedsættes et udvalg med henblik på at indføre en seniorordning for overenskomstdækkede medarbejdere pr. 1. december 2012 iht. følgende retningslinjer:

- Parterne er enige om at lave en enkel og overskuelig aftale, tilpasset branchen.
- Seniorordning etableres ved skriftlig aftale på virksomheden.

## Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

## Protokollat om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

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

**Stk. 2.** Enhver virksomhed skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

**Stk. 3.** Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

**§ 2.** Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder i forbindelse med graviditet og under

kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

**Stk. 2.** Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

**Stk. 3.** Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn, og alle andre ydelser, som medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

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

**Stk. 2.** En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4.** En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

**§ 5.** En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

**Stk. 2.** Det påhviler virksomheden at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et

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

**Stk. 3.** En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 6.** En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

**Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

**Stk. 3.** Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

**Stk. 4.** Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af

mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

**§ 7.** En medarbejder, som ikke mener, at virksomheden overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

**§ 8.** Hvor 3F Privat Service, Hotel og Restauration finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

**Stk. 2.** I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

## **Protokollat om etablering af ligelønsnævn**

Med udgangspunkt i parternes aftale om forslag til ligelønsnævn indenfor DA og LO's fællesområde af 6. marts 2010 er der enighed om, at virksomheder under nærværende overenskomst følger det Ligelønsnævn, som etableres i HORESTA Arbejdsgiver/3F Privat Service, Hotel og Restaurations regi.

## **Protokollat om Fritvalgs Lønkonto**

Med henblik på at vurdere, hvordan ønsket om frit valg mellem fritid, pension eller løn for den enkelte lønmodtager omfattet af nærværende overenskomst kan kombineres med de særlige driftsforhold, der er gældende for offshoreerhvervet, er parterne enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal nedsættes et udvalgsarbejde, der skal analysere og drøfte muligheden for at indføre en Fritvalgs Lønkonto.

Som følge heraf er parterne enige om, at der i denne overenskomstperiode ikke indføres Fritvalgs Lønkonto.

Såfremt parterne gennem udvalgsarbejdet opnår enighed om indførelse af Fritvalgs Lønkonto, aftales vilkårene for denne ved næste overenskomstfornyelse.

Som noget nyt og særligt for denne overenskomstperiode udbetales med virkning fra den 1. maj 2007 0,85 % af den ferieberettigede løn til medarbejdere, der udfører faglært arbejde. Med virkning fra den 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 1,7 %.

Parterne er endvidere enige om, at såvel 3F/NNF som HORESTA Arbejdsgiver uanset ovenstående ved næste overenskomstfornyelse har ret til at kræve, at de 1,7 %, fremover indbetales til en Fritvalgs Lønkonto for faglært arbejde (gastronom/bager), der indeholder de elementer af frit valg mellem fritid, pension og løn.

Parterne er desuden enige om, at i fald der ved næste overenskomstfornyelse indføres Fritvalgs Lønkonto, vil der ligeledes skulle aftales indbetaling til ansatte beskæftiget med ufaglært arbejde.

De særlige vilkår for Fritvalgs Lønkonto skal i dette tilfælde aftales mellem parterne.

### **Protokollat om kompetenceudviklingsfond**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at indlede drøftelser om, hvorvidt offshoreoverenskomsten fortsat ønskes omfattet Hotel- og Restaurationserhvervets Kompetenceudviklingsfond, eller hvorvidt der etableres en offshore catering kompetenceudviklingsfond for cateringspersonale beskæftiget på dansk kontinentalsokkelområde.

Parterne er enige om, at ansatte under nærværende overenskomst omfattes af en kompetenceudviklingsfond i lighed med den for hovedoverenskomsten indgåede aftale mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F - Den Private Servicegruppe.

Som en naturlig følge af ovenstående kommende drøftelser, har parterne aftalt følgende vedr. betaling af bidrag:

1. Virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst, indbetaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb, svarende til kr. 200,00 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 400,00. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.
2. Beløbet indbetales indtil videre til Hotel- og Restauranterhvervets Kompetenceudviklingsfond. Når der etableres en særlig offshore catering kompetenceudviklingsfond, er parterne enige om at overføre de midler, der allerede er indbetalt til denne. Den enkelte virksomhed

omfattet af aftalen fremsender kontoudskrift til 3F Privat Service, Hotel og Restauration som dokumentation for forestået indbetaling. Kontoudskrift skal være 3F Privat Service, Hotel og Restauration/ i hænde senest hhv. 15. april 2008 for indbetalingen med forfald 1. april 2008 og 15. april 2009 for indbetalingen med forfald 1. april 2009.

## **Protokollat om internt jobskifte**

Lokalaftale indgået mellem Universal Sodexho og fællestillidsmand Jan Hansen d. 12. april 2006. Der hvor der i afskriften af lokalaftalen står Universal Sodexho vil det i relation til denne overenskomst være at sidestille med de af denne overenskomst forpligtede virksomheder.

Der er enighed mellem parterne om flg.

- I tilfælde af, at medarbejderen ønsker at foretage internt jobskifte, platformskifte, og det medfører, at det ændrer turnusperioden, påbegyndes en ny turnusperiode og der foretages en total afregning som ved almindelig fratrædelse for det eksisterende ansættelsesforhold.
- Der skal altid være en friperiode på 1 uge ved skifte.
- Aftalen er gældende for fastansatte inden for Universal Sodexho såvel som skifte mellem de flytbare og de faste installationer og på tværs af platformene.
- Friperioden opgøres med 1/30 månedsløn for hver dag, som ikke afvikles med afspadsering, timerne kan dog overføres til afspadseringskontoen, ligesom evt. timer på denne konto kan overføres til det nye ansættelsesforhold.
- Feriekontoen opgøres som ved fratrædelse, der kan ske overførsel af den optjente ferieopsparing (16 måneders ferietræk).
- Der udarbejdes et nyt ansættelsesbevis og optjent anciennitet bevarer.
- Universal Sodexho forpligter sig til at opslå enhver ledig stilling, som måtte være, skriftligt på alle installationer. Opslaget skal udsendes via



elektronisk post eller via brev, og hænges op så alle har mulighed for at se disse.

For at undgå misbrug af denne bestemmelse kræves der i hvert enkelt tilfælde accept af fællestillidsmanden.

### **Protokollat om redigering af overenskomst**

Parterne er enige om at foretage en redaktionel redigering af overenskomsten inden udgangen af 2012.

### **Protokollat om § 18 – faste reserver**

Parterne er enige om at forlænge opsigelsen af aftalen om faste reserver § 18 frem til 1. juli 2012, idet parterne opfordrer til, at eventuelle reguleringer af brugen af reserver sker lokalt.

### **Protokollat - Lønoversigt**

Nedenstående lønsatser indeholder de i § 14 og § 15 nævnte lønandele.

**Medhjælper:** Minimalløn + fleksibilitetstillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

**Gastronom/bager:** Minimalløn + fagtillæg + offshoretillæg + anciennitetstillæg.

**Forplejningsleder:** Minimalløn + forplejningsledertillæg + offshoretillæg + fagtillæg og anciennitetstillæg.

<b>Medhjælper:</b>	<b>Pr. 1. marts 2014</b>	<b>Pr. 1. marts 2015</b>	<b>Pr. 1. marts 2016</b>
Ved tiltrædelse	25.933,53	26.342,98	26.788,00
Efter 1 år	26.152,85	26.562,30	27.007,32
Efter 3 år	26.292,18	26.701,63	27.146,65
Efter 7 år	26.430,95	26.840,40	27.285,42
<b>Gastronom/bager:</b>	<b>Pr. 1. marts 2014</b>	<b>Pr. 1. marts 2015</b>	<b>Pr. 1. marts 2016</b>
Ved tiltrædelse	26.727,68	27.119,72	27.545,94
Efter 1 år	26.947,00	27.339,04	27.765,26
Efter 3 år	27.087,33	27.478,37	27.904,59
Efter 7 år	27.225,10	27.617,14	28.043,36
<b>Forplejningschef:</b>	<b>Pr. 1. marts 2014</b>	<b>Pr. 1. marts 2015</b>	<b>Pr. 1. marts 2016</b>
Ved tiltrædelse	29.856,71	30.248,75	30.674,97
Efter 1 år	30.642,57	31.034,61	31.460,83
Efter 3 år	31.316,89	31.708,93	32.135,15
Efter 7 år	31.971,14	32.363,18	32.789,40

Tillæg for faglært arbejde: Med virkning fra den 1. maj 2008 udbetales et særligt tillæg for faglært arbejde på 1,7% af den ferieberettigede løn til medarbejdere, der udfører faglært arbejde.

Tillægget reguleres som følger:

1. marts 2014 forhøjes satsen med 0,45%, hvorefter tillægget udgør 2,15%.
1. marts 2015 forhøjes satsen med 0,62%, hvorefter tillægget udgør 2,77%.
1. marts 2016 forhøjes satsen med 0,47%, hvorefter tillægget udgør 3,24%.

## BILAG 1 – Ansættelsesbevis

Organisationerne har godkendt nedenstående ansættelsesbevis, som anvendes af virksomheden, i medfør af overenskomstens § 3.

Ansættelsesbevis for cateringtjeneste på stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde.

CPR-NR: \_\_\_\_\_

NAVN: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

POSTNR./BY: \_\_\_\_\_

TLF.NR.: \_\_\_\_\_

PLATFORM: \_\_\_\_\_

STILLING: \_\_\_\_\_ FASTANSAT:  VIKAR:

TILTRÆDESESDATO: \_\_\_\_\_

OFFSHORE-ANCIENNITET FRA: \_\_\_\_\_

### Løn:

Ved ansættelse kr. \_\_\_\_\_ pr. måned iflg. overenskomst. I denne løn er indeholdt de faste tillæg nævnt i overenskomsten.

Lønudbetaling foretages ved indbetaling på medarbejders bankkonto den sidste bankdag i hver måned. Lønperioden er fra den 1. til den 30/31. hver måned.

Overtid optjenes og udbetales i henhold til overenskomst.

Ved ansættelse og fratrædelse i løbende måned beregnes lønnen med 1/30 pr. ansættelsesdag.

**Bankoplysninger:**

Bankens navn: \_\_\_\_\_

Reg. nr.: \_\_\_\_\_ Kontonr.: \_\_\_\_\_

**Pension:**

Er du på nuværende tidspunkt omfattet af en overenskomstdækket pensionsordning?

JA     NEJ

Hvis ja, hvilken \_\_\_\_\_

**Nærmeste pårørende:**

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

POSTNR./BY: \_\_\_\_\_

Tlf. nr.: \_\_\_\_\_

**Ferie:**

Afvikles i henhold til overenskomst.

**Kost/logi:**

For kost under arbejdsperiode beregnes skat og feriepenge efter statens takster, som pr. 1. januar 1998 udgør DKR 65,00 pr. dag.

**Arbejdsvilkår:**

Ansættelsesbetingelser, herunder arbejdsplan, er fastlagt i henhold til gældende overenskomst. Der kan pålægges jobrotation inden for de stationære platforme.

Medarbejderen skal til enhver tid følge de bestemmelser, overenskomster, reglementer og instruktioner, som er gældende. I tillæg til sin stilling skal medarbejderen tillige udføre andet forefaldende arbejde omfattet af overenskomsten, selvom dette ikke ligger inden for medarbejderens egentlige arbejdsområde.

Ansættelsen er endvidere betinget af en godkendt lægeerklæring samt sikkerhedskursus.

**Opsigelsesvarsel:**

I henhold til overenskomst.

**Kontingenttræk:** \_\_\_\_\_

**Kurser:**

Medarbejderen skal deltage i kurser og gennemgå prøver, som arbejdsgiveren finder nødvendige.

**Arbejdstøj:**

Medarbejderen får ved ansættelsen udleveret arbejdstøj, som skal benyttes i arbejdstiden. Medarbejderen er ansvarlig for udleveret arbejdstøj og sikkerhedssko, og må selv erstatte tab/skade, som ikke skyldes arbejdsforholdet. Nyt tøj udleveres kun mod indlevering af det gamle.

**Fremmøde og sygdom:**

Man er forpligtet til at møde til fastsat tid og sted for mandskabsskifte samt melde afbud tidligst muligt ved eventuelt sygefravær.

Ved alt sygefravær skal fraværsdokumentation fremsendes senest på 3. fraværsdag.

Medarbejdere, som ikke afløses, på grund af, at en afløser ikke møder frem til mandskabsskift, forpligter sig til at fortsætte tjeneste om bord i rimeligt omfang indtil afløsning kan foretages. Arbejdsgiver forpligter sig til at gøre et sådan forlænget ophold på platformen så kort som muligt, jf. sikkerhedsbekendtgørelse.

**Rejse:**

Medarbejderen skal ringe til virksomheden senest kl. 14.00 to kontordage før aftalt udrejsedato mhp. at få bekræftelse herpå.

Medarbejderen skal møde i Esbjerg Lufthavn 45 minutter før meddelt helikopterafgang.

Dokumenterede rejseudgifter fra aftalt hjemsted til udrejsested og retur dækkes af arbejdsgiver efter rimeligste offentlige transportmiddel. Disse afregnes sammen med den ordinære lønudbetaling.

Adressen, som er anført øverst, regnes som lønmæssigt hjemsted.

**Alkohol:**

Under rejse til og fra samt under ophold om bord på platform må medarbejderen ikke indtage eller være under påvirkning af berusende midler. Det er endvidere ikke tilladt at medbringe alkoholholdige drikke eller andre berusende/bedøvende stoffer.

Platformchefen eller den af ham tilfornordede har når som helst ret til at undersøge bagage eller anden ejendom, som medarbejderen bringer ombord eller i land.

Overtrædelse af disse bestemmelser vil blive betragtet som grov misligholdelse af ansættelsesforholdets forpligtelser, og kan medføre bortvisning.

**Generelt:**

I den tid medarbejderen er ombord, eller under rejse til og fra platformen, skal vedkommende rette sig efter bestemmelser og pålæg, som er givet for at beskytte liv, helbred og ejendom og anvende det beskyttelsesudstyr, som stilles til disposition. Medarbejderen skal efterkomme sine foresattes ordrer samt behandle platformens inventar, materiel m.v. med forsigtighed, og skal videre deltage i de pålagte sikkerhedsøvelser og manøvrer ombord.

Medarbejderen er forpligtet til at bevare tavshed om det på platformene udførte arbejde samt resultaterne heraf, som denne får kendskab til i forbindelse med sit ansættelsesforhold.

**Udleveret:**

3. stk. fraværsdokumentation

1 stk. kopi af dette ansættelsesbevis.

**For virksomheden:****For medarbejder:**

Jeg accepterer herved alle bestemmelser i denne kontrakt, hvis indhold og betydning jeg klart har forstået:

-----  
**Virksomheden**

-----  
**Medarbejderens navn**



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. 3564

OFFSHOREOVERENSKOMST

2014  
2017

**H<sup>o</sup>RESTA**

Vodroffsvej 32  
1900 Frederiksberg C

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