

Hovedoverenskomsten
mellem
HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service

Satsregulering pr. 1. marts 2016

LØNBILAG FOR PROVISIONSLØNNET SERVERINGSPERSONALE

Garantilønnen reguleres med 2,40 kr. pr. time pr. 1. marts 2016. Provisionslønnen serveringspersonale er ikke berettiget til at modtage et personligt tillæg i h.t. overenskomsten.

	1. marts 2016
Garantiløn pr. måned	kr. 21.633,35
Garantiløn pr. time	kr. 134,93
Garanti pr. dag	kr. 983,33

Tillæg til fastansatte provisionslønnede tjenere:

Tillæg pr. time for arbejde på forskudt tid

Pr. 1. marts 2016	Voksne	Under 18 år
Hverdage kl. 18.00 - 24.00	kr. 18,08	kr. 12,99
Lørdage kl. 14.00 - 24.00	kr. 18,08	kr. 12,99
Søndage kl. 06.00 - 24.00	Kr. 24,69	kr. 20,52

Helligdagstillæg til fastansatte provisionslønnede tjenere

Der ydes kompensation ved fastansatte medarbejderes arbejde på helligdage.

Serveringspersonalet garanteres for arbejde på helligdage en forhøjelse af garantilønnen pr. påbegyndt time den pågældende dag på kr. 33,74 pr. 1. marts 2016 for arbejdstid, der påbegyndes mellem kl. 06.00 til kl. 02.00 og til arbejdstids ophør.

Særligt løntillæg til fastansatte medarbejdere og reserver, jf. overenskomstens del 1, § 3, stk. 9.

Særligt løntillæg jf. overenskomstens del 1, § 3, stk. 9 udgør pr. 1. marts 2016 1,85 % af den ferieberettigede løn.

Det særlige løntillæg indbetales til Feriefonden sammen med feriegodtgørelsen på 12,5 %, herefter i alt 14,35 %.

Overarbejdsbetaling til fastansatte provisionslønnede tjenere

Overarbejdsbetalingen beregnes som en forhøjelse af den månedlige garantiløn. Der sker således ikke en regulering af garantilønnen pr. dag. Betalingen pr. overarbejdstime udgør pr. 1. marts 2016 kr. 161,35 pr. overarbejdstime.

Provisionslønnede tjenerreserver:

Til reserver betales rejse- og ventepenge til og fra reservens privatadresse ved samlet transport ud over 15 km. Rejsegodtgørelse betales efter dokumentation for den samlede transportvej, samt kr. 50,00 pr. påbegyndt time for rejse- og ventetid, der falder ud over arbejdstiden, dog maksimalt 3 timer.

Aflønning af reservearbejde ved inkassation/a la carte

Serveringspersonalet aflønnes pr. dag med 13,1% af den præsterede omsætning. Der garanteres mindst 4 timer før kl. 16.00 og mindst 5 timer efter kl. 16.00. Efter 8 timer betales højere løn.

Garantilønnen udgør pr.	1. marts 2016
Indtil 4 timer	kr. 594,20
Indtil 5 timer	kr. 742,75
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 148,55
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 222,83

24. december

For arbejde den 24. december efter kl. 15.00 betales pr. 1. marts 2016 kr. 56,55 pr. påbegyndt time. Beløbet kan ikke modregnes i provisionslønnen.

Helligdagsbetaling

For arbejde på helligdage garanteres tjenerne en forhøjelse af garantitimelønnen pr. 1. marts 2016 på kr. 46,11 pr. påbegyndt time mellem kl. 06.00 til kl. 02.00 og til arbejdstids ophør.

Aflønning af reservearbejde ved selskabsservering uden inkassation/buffetservering

Indkaldelse før kl. 16.00

Ved indkaldelse før kl. 16.00 garanteres mindst 4 timer og 15 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 11 kuverter.

Lønnen udgør for 15 kuverter:

	1. marts 2016
Indtil 4 timer	kr. 672,40
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 168,10
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 252,15

Uerfarne tjenere med mindre end 15 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter, betaling pr. time	11	12	13	14
1. marts 2016	kr. 493,09	kr. 537,92	kr. 582,75	kr. 627,57

Overkuverter

Kuverter ud over 15 aflønnes med 1/15 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2016 kr. 44,83 pr. stk.

Indkaldelse efter kl. 16.00

Ved indkaldelse efter kl. 16.00 garanteres mindst 5 timer og 15 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 11 kuverter.

Lønnen udgør for 15 kuverter:

	1. marts 2016
Indtil 5 timer	kr. 840,50
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 168,10
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 252,15

Uerfarne tjenere med mindre end 15 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter	11	12	13	14
1. marts 2016	kr. 616,37	kr. 672,40	kr. 728,43	kr. 784,47

Overkuverter

Kuverter ud over 15 aflønnes med 1/15 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2016 kr. 56,03 pr. stk.

Aflønning af reservearbejde ved buffetservering og rutinemåltider

Ved buffetservering og rutinemåltider garanteres mindst 5 timer og 24 kuverter, dog kan uerfarne tjenere tilbydes ned til 18 kuverter.

Ved buffetservering forstås, at madserving ikke sker ved bordene, dog kan forretten stilles på bordene.

Vedr. definitionen af rutinemåltider henvises til protokollat E i Overenskomst Del 2.

Lønnen udgør for 24 kuverter:

	1. marts 2016
Indtil 5 timer	kr. 840,50
Pr. påbegyndt time indtil 8 timer	kr. 168,10
Over 8 timer ydes et tillæg på 50%	kr. 252,15

Uerfarne tjenere med mindre end 24 kuverter aflønnes forholdsmæssigt som følger:

Antal kuverter	18	19	20	21	22	23
1. marts 2016	630,38	665,40	700,42	735,44	770,46	805,48

Overkuverter

Kuverter ud over de 24 aflønnes med 1/24 af satsen for den enkelte reserve og udgør pr. 1. marts 2016 kr. 35,02 pr. stk.

Specialarrangementer

Ved specialarrangementer er der ingen kuvertbegrænsninger.

Specialarrangementer er eksempelvis receptioner, cocktailparties, kaffeborde og smørrebrødsservering.

Efterservering

I tilfælde af efterservering, tilbydes denne de faglærte/erfarne tjenere. Ved efterservering forstås typisk barsalg i tilslutning til selskabsservering.

Efterservering aflønnes efter nærværende bestemmelse, uanset der herved måtte forekomme inkassation.

Flere spisninger

Såfremt en tjener medvirker ved mere end én spisning, betales et tillæg på 33% for de pågældende spisninger.

Faste tjenere

Når de fastansatte tjenere deltager ved selskabsservering, aflønnes disse i henhold til de almindelige vilkår som provisionslønnede.

Ved samlet regning fordeles omsætningen – efter lønnen til reservetjenerne er fratrukket beløbet – ligeligt mellem de fastansatte tjenere.

Regningen skal så vidt muligt inkasseres af de faste tjenere.

Bagatelsalg

Ved eventuelt mindre ekstra salg under selskabsarbejde uden inkassation, ydes 13,1% af dette salg.

Salget skal kunne karakteriseres som bagatelsalg i forhold til den samlede selskabsservering.

VIRKSOMHEDER SOM HAR TILTRÅDT OPKVALIFICERINGSAFTALE FOR PROVISIONSLØNNEDE TJENERE

Med det formål at fremme kompetencer via uddannelse og dermed øge serviceniveauet i branchen, forpligter parterne sig til målrettet at arbejde for at øge antallet af faglærte tjenere i branchen. Derfor har branchen indgået nedenstående opkvalificeringsaftale.

Aftalen finder anvendelse i helårsvirksomheder eller virksomheder, der har åbent i størstedelen af året.

§ 1 OVERGANG TIL OPKVALIFICERINGSAFTALEN

Stk. 1. Overgang

Virksomheden kan med 3 måneders varsel over for tjenerne - og med skriftlig meddelelse til HORESTA Arbejdsgiver - overgå til opkvalificeringsaftalen, idet overgang skal ske tilsvarende det lønsystem (fast løn eller provisionsløn), som i forvejen benyttes på virksomheden. Ud over den i opkvalificeringsaftalen fastsatte garantiløn finder overenskomstens øvrige bestemmelser anvendelse.

De på virksomheden ansatte tjenere - såvel fastansatte som reserver - er sikret mod lønnedgang ved overgang til det særlige lønsystem.

Ved overgang til opkvalificeringsaftalen skal lønregulering af de faglærte tjenere ske uden modregning i den personlige løn.

Der kan ikke udelukkende ansættes tjenere på de laveste løntrin.

Stk. 2. Opkvalificering

Der skal være tale om en reel belønning af tjeneren, når denne øger sine kompetencer. Virksomheden forpligter sig til at tilrettelægge uddannelsesplaner for ufaglærte tjenere, både dem med lang og dem med kort erfaring.

Uddannelsesplaner kan lægges i henhold til GUV eller mere formelle voksenlæreforløb med det formål, at tjeneren kan opnå faglært status.

Såfremt der for den fastansatte tjener planlægges et GUV-forløb, har tjeneren ret til et beløb svarende til løntrin 2 under skoleophold i maksimalt 20 uger, tillagt tiden, der bruges på kompetenceafklaring. Dette forudsætter, at tjeneren er berettiget til VEU-godtgørelse. Arbejdsgiver kan desuden på vegne af tjeneren søge branchens Kompetenceudviklingsfond om tilskud til differencen mellem VEU-godtgørelsen og løntrin 2, af de midler i Kompetenceudviklingsfonden til formålet afsatte midler.

Stk. 3. Kompetenceafklaring

Skolen foretager - eventuelt i samarbejde med virksomheden - kompetenceafklaring, og på den baggrund fastlægges antallet af skoleuger, som - under hensyn til virksomhedens drift - planlægges med det formål, at den ansatte hurtigst muligt opnår faglært status.

Stk. 4. Uddannelsesplaner

Der skal på virksomheden udarbejdes uddannelsesplaner for ufaglærte tjenere over 25 år, med 2 års brancheanciennitet, heraf 9 måneder i virksomheden, og som ønsker at benytte sig af retten til at blive faglært.

1 års brancheanciennitet svarer for reservetjenere til 216 arbejdsdage som tjener i branchen.

3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA Arbejdsgiver kan med fordel involveres i dette arbejde.

§ 2 LØNSATSER

Stk.1. Fastansatte

Provisionslønnede tjenere med under 1 års brancheerfaring indplaceres på trin 1, ufaglærte på løntrin 2 og faglærte på løntrin 3.

		Pr. 1. marts 2016	
Trin 1		kr. 20.321,82 pr. mdr.	kr. 126,75 pr. time
Trin 2		kr. 21.663,32 pr. mdr.	kr. 134,93 pr. time
Trin 3		kr. 22.566,44 pr. mdr.	kr. 140,75 pr. time

Stk. 2. Provisionslønnede reserver med inkassation/a la carte

Reserver med under 1 års brancheerfaring indplaceres på trin 1, og øvrige på trin 2.

Garantilønnen pr. time udgør:

	1. marts 2016
Løntrin 1	kr. 138,37
Løntrin 2	kr. 151,75

Der aflønnes med 4 timer før kl. 16.00, 5 timer efter kl. 16.00 og principperne for yderligere betaling efter 8. time (+50%) og igen efter 11 time (+100%) følges.

Selskabsservering uden inkassation aflønnes i henhold til overenskomstens generelle bestemmelse i § 6, stk. 2.

§ 3. NYÅBNEDE VIRKSOMHEDER

Nyåbnede virksomheder kan rette henvendelse til organisationerne med henblik på at aftale lønsystemet for tjenerne.

§ 4. OPSIGELSE

Nærværende aftale kan skriftligt opsiges af virksomheden, et flertal af tjenerne, tillidsrepræsentanten eller Forbundet, med 3 måneders varsel til overenskomstens udløb, første gang pr. 1. marts 2017.

Såfremt aftalen opsiges falder virksomheden tilbage på det lønsystem, som var gældende inden overgangen til opkvalificeringsaftalen.

Såfremt aftalen opsiges af virksomheden gøres uddannelsesplaner, der rækker ud over opsigelsesperioden, færdige i henhold til den oprindelige aftale.