

## Lokalaftale 26

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, ansat i Gategourmet

### **Seniororlov for medarbejdere ansat før 2018**

#### Formål:

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

#### Ikrafttræden:

1 januar 2018

#### Indhold:

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

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

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

#### Administration:

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

5. Når man afvikler sin Senior Orlov aflønnes man efter helt specielle regler:
  - a. Man vil blive aflønnet med en normal grundløn uden tillæg af nogen art, dog max. DKK. 27.700,- per måned.
  - b. Denne sats er gældende fra og med 1/1 2018
  - c. Satsen reguleres 1 gang årligt første gang 1/3 2019
  - d. Der reguleres med Løn Indekset:

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

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

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

### **Overgangsordning:**

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

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

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. IO § 8 stk. 2a.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet  
3F

For de timelønnedes klub

---

Palle Ørting, General Manager, CPH

---

Bo Ferdinandsen, 3F

---

Jan Thomsen, 3 F

## Lokalaftale 27

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, ansat i Gategourmet

### **Seniororlov for medarbejdere ansat i 2018 eller senere.**

#### Formål:

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

#### Ikrafttræden:

januar 2018

#### Indhold:

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

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

#### Administration:

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

- Når man afvikler sin Senior Orlov aflønnes man efter helt specielle regler:
  - Man vil blive aflønnet med en normal grundløn uden tillæg af nogen art, dog max. DKK. 27.700,- per måned.
  - Denne sats er gældende fra og med 1/1 2018
  - Satsen reguleres 1 gang årligt første gang 1/3 2019
  - Der reguleres med Løn Indekset:

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

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

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

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

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. IO § 8 stk. 2a.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet  
3F

For de timelønnedes klub

---

Palle Ørting, General Manager, CPH

---

Bo Ferdinandsen, 3F

---

Jan Thomsen, 3 F

## Lokalaftale 28

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, ansat i Gategourmet

### **Seniorfri for medarbejdere ansat før 2018**

#### Formål:

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

#### Ikrafttræden:

1. januar 2018

#### Indhold:

For medarbejdere ansat før 2018 gælder:

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

#### Administration:

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

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. IO § 8 stk. 2a.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet  
3F

For de timelønnedes klub

---

Palle Ørting, General Manager, CPH

---

Bo Ferdinandsen, 3F

, 3F

---

Jan Thomsen, 3 F



## Lokalaftale 29

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, ansat i Gategourmet

### **Seniorfri for medarbejdere ansat i 2018 eller senere**

#### Formål:

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

#### Ikrafttræden:

1. januar 2018

#### Indhold:

For medarbejdere ansat i 2018 eller senere gælder:

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

#### Administration:

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

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. IO § 8 stk. 2a.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet  
3F

For de timelønnedes klub

---

Palle Ørting, General Manager, CPH

---

Bo Ferdinandsen, 3F

---

Jan Thomsen, 3 F

## Lokalaftale 30

Lokalaftale for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, ansat i Gategourmet

### Betalt sundhedsforsikring

#### Formål:

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

#### Ikrafttræden:

1. januar 2018

#### Indhold:

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

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

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

Aftalen kan til enhver tid tages op til drøftelse, såfremt en af parterne ønsker det. Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel jf. IO § 8 stk. 2a.

Kastrup d. 27. november 2017

For Gategourmet  
3F

For de timelønnedes klub

---

Palle Ørting, General Manager, CPH

---

Bo Ferdinandsen, 3F

---

Jan Thomsen, 3 F