



LANDSOVERENSKOMST

KASINOOVERENSKOMST **2025 - 2028**

for hotel-, restaurant- og turisterhvervet

OVERENSKOMST 2025 – 2028

2025 2028

mellem

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

for
Dansk Kasinoforening

og
HK/Privat, 3F Privat, Service, Hotel og Restauration og
Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet Vagt- og
Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning

Udgivet juni 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens dækningsområde	5
§ 2. Arbejdstid	5
§ 3. Fridage som kompensation for helligdage og Grundlovsdag (for ikke-administrativt personale)	6
§ 4. Feriefridage	6
§ 5. Lønforhold	8
§ 6. Løn for brudte måneder	10
§ 7. Sygdom, graviditet og barsel	10
§ 8. Pension	15
§ 9. Overarbejde	15
§ 10. Ferie	16
§ 11. Opsigelse	17
§ 12. Kompetenceudvikling	17
§ 13. Deltidsbeskæftigelse	18
§ 14. Regler for tillidsrepræsentanter/suppleanter	18
§ 15. Arbejds miljø	21
§ 16. Uddannelsesfond	22
§ 17. Retsforhold	22
§ 18. Særlige bestemmelser	23
§ 19. Lokalaftaler	23
§ 20. Overenskomstens varighed	23
Protokollat 1	24
Protokollat 2 – Udvidelse af personalegrupper	26
Protokollat 3 – Sundhedsordning	27
Protokollat 4 – Helbreds kontrol og natarbejde	28
Protokollat 5 – Elektroniske dokumenter	31
Protokollat 6 – Seniorordning	32
Protokollat 7 – Konto til uddannelsesmæssige formål	33
Protokollat 8 – Troncen	34
Protokollat 9 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse for det administrative personale	35
Protokollat 10 – Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejds vilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)	36
Protokollat 11 - Organisationsaftale om databeskyttelse	37
Bilag A	38

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Overenskomsten omfatter samtlige personalegrupper beskæftiget hos medlemmer af Dansk Kasinoforening

Spillende område:

Omfattet af overenskomsten er til og med stillingsbetegnelsen bordchef/inspector samt kasserer og hovedkasserer.

Sikkerhedsfunktionen:

Omfattet af overenskomsten er sikkerhedspersonale/security staff.

Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositioner i udstrakt grad forpligter kasinoet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder udenfor overenskomstens område.

I tilfælde hvor hovedkassereren er udstyret med reelle ledelsesbeføjelser, falder funktionen udenfor overenskomstens område.

Endvidere er undtaget det af myndighederne krævede kontrol- og overvågningspersonale.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Administrativt personale.

Administrativt personale, hvis fastlagte arbejdstid skal placeres i tidsrummet mellem kl. 08.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første hverdage, har en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Der skal gives ½ times spisepause, der ikke medregnes som arbejdstid.

Søgnehelligdage og Grundlovsdag er fridage og medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid. I uger med søgnehelligdage og overenskomstmæssigt fastsatte fridage reduceres den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid med det antal timer, den pågældende skulle have været på arbejde den pågældende dag.

Stk. 2. Ikke-administrativt personale.

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Der skal gives ½ times spisepause, der ikke medregnes som arbejdstid.

- Arbejdstiden skal tilrettelægges med regelmæssige afstresningspauser af minimum 15 minutters varighed. Det er muligt for de lokale parter at indgå lokal aftale om, hvordan afstresningspauserne nærmere skal placeres. De 37 timer kan være et gennemsnit over 4 uger.
- Ingen arbejdsuge (fra søndag kl. 24.00 til søndag kl. 24.00) kan indeholde mere end 46 arbejdstimer.
- Der skal være minimum 2 fridøgn pr. uge.
- Ingen vagt kan overstige 10 arbejdstimer, medmindre dette er aftalt mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden.
- Ved vagtplanlægning skal det tilstræbes, at den enkelte ansatte får en placering af sine vagter, der er ligeligt fordelt over kasinoets åbningstid, dette gælder dog alene fuldtidsansatte.
- Der skal forefindes hvilerum med hvilefaciliteter rimeligt adskilt fra spisefaciliteter.

Stk. 3. Vagtskemaer

Vagtskemaer skal udarbejdes for en periode af minimum 4 uger.

§ 3. Fridage som kompensation for helligdage og Grundlovsdag (for ikke-administrativt personale)

Der gives de ansatte 6 årlige fridage uden lønafkorting som kompensation for helligdage.

§ 4. Feriefridage

Stk. 1.

Til samtlige ansatte med 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden indføres der feriefridage efter følgende retningslinjer.

Der ydes i alt 5 feriefridage med fuld løn. Feriefridagene afvikles i perioden 1. maj til 30. april.

Stk. 2.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj – 30. april. For fuldtidsansatte svarer 1 feriefridag til 7,4 time. For deltidsansatte regnes forholdsmæssigt, idet deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, de gennemsnitligt er beskæftiget.

Stk. 3.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Stk. 4.

Afholdes feriefridagene ikke inden periodens udløb, betales medarbejderen en kompensation svarende til fuld løn. Kompensationen beregnes som et gennemsnit af lønnen for de sidste 12 måneders indtægt (perioden 1. maj – 30. april).

Stk. 5.

Afholdes feriefridagene ikke inden medarbejderens eventuelle fratræden betales medarbejderen ved fratrædelsestidspunktet kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriedag. Kompensationen beregnes som et gennemsnit af lønnen ydet i perioden fra 1. maj til fratræden sker.

Stk. 6.

Der kan uanset eventuelt jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hver periode.

Stk. 7.

Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 4 a Fritvalgskonto

Der opspares fra 1. marts 2025 8 % af den ferieberettigede løn.

Beløbet forhøjes med virkning fra 1. marts 2026 til 9 % og med virkning fra 1. marts 2027 til 10 %.

Beløbet betales af virksomheden.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til fritvalg/særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

§ 5. Lønforhold

Stk. 1. Ikke-administrativt personale

Normallønnen udgør: månedsløn

Pr. 1. maj 2025: kr. 28.353,80

Pr. 1. marts 2026: kr. 29.115,37

Pr. 1. marts 2027: kr. 29.836,86

dækkende samtlige tillæg.

Ingen nuværende lønninger forringes som følge af den aftalte garanterede løn.

Troncfordeling for det enkelte kasino sker i henhold til de mellem parterne godkendte troncfordelingsskemaer.

Fastsættelse af normtal og indplacering i de af parterne godkendte og under overenskomsten gældende troncfordelingsskemaer, forhandles en gang årligt under medvirken af tillidsrepræsentanten.

For ikke tronclønnet securitypersonale forhandles uden konfliktadgang "Tillæg til overenskomst af februar 1996" lokalt.

Eventuelle lønrefusioner tilfalder virksomheden, undtaget herfor er tabt arbejdsfortjeneste for deltagelse i kurser og møder, som udbetales af HK.

Renter af troncen opgøres efter udløbet af hvert kalenderår.

Hvor troncen udgør 100% af garantilønnen eller derover i kalenderårets 12 måneder, fordeles rentebeløbet ubeskåret mellem personalet i forhold til opgjort indtægt i samme kalenderår.

Hvor troncen ikke udgør 100%, kan differencen mellem udbetalt garantiløn og tronc modregnes i det opgjorte rentebeløb. Det resterende rentebeløb udbetales mellem personalet i forhold til opgjort indtægt i samme kalenderår.

Ved lønudbetaling afregnes A-skat, ATP og AUD efter gældende regler.

Stk. 2. Administrativt personale

Mindstelønnen udgør: månedsløn

Pr. 1. maj 2025: kr. 25.315,56

Pr. 1. marts 2026: kr. 25.876,72

Pr. 1. marts 2027: kr. 26.437,88

Ved lønudbetaling afregnes A-skat, ATP og AUD efter gældende regler.

Ingen nuværende løn- og arbejdsforhold for den enkelte må forringes på baggrund af denne overenskomst.

Stk. 3. Personlig løn

- a. Det betragtes som en forudsætning, at der gives højere løn, end den i overenskomsten fastsatte mindsteløn.
- b. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
- c. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn. Hvis medarbejderen anmoder herom, er der ret til en årlig lønsamtale.
- d. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuelt uddannelse.
- e. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 5, stk. 2, litra b. og d., kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- f. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- g. Parterne er enige om, at begge organisationer, i tilfælde hvor misforhold på dette område som helhed taget, skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.
- h. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. d., kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.
- i. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til Ligelønslovens principper.
- j. Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Stk. 4. Mulighed for omlægning af store bededagstillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i or-lovsperioden.

§ 6. Løn for brudte måneder

Der afregnes med 1/25 af normtallet pr. arbejdsdag/feriedag.

§ 7. Sygdom, graviditet og barsel**Stk. 1. Løn under sygdom m.m.**

Fravær som følge af sygdom, graviditet, barsel og ferie (optjent hos arbejdsgiveren) medfører ikke reduktion i lønnen.

Stk. 2. Sygdom og afspadsering

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

Stk. 3. Barsel

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betaling, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til

medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 3. betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 5.

Under samme betingelser som i stk. 3. betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 7 uger) ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1 juni 2025 og senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Varsling

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 3, 4, og 5 varsles med 3 uger.

Hvis barselorlovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Pension under barsel

Under de 10 ugers orlov, jf. barselslovens § 7, stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
Kr.pr.time/kr.pr.md	Kr.pr.time/kr.pr.md	Kr.pr.time/kr.pr.md
18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 8. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 3 og stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 5.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 5, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i stk. 3.

Stk. 9. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

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

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med solo-forældren)

Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen
-------------	--	--	------------------------------	------------------------------

Stk. 10. Barns sygdom

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ydes frihed med løn, når dette er nødvendigt til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn under 14.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver syg i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderens må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed i de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderens ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderens kan få udbetalt et beløb fra den i §4a nævnte ordning.

Beløbet betales som ved sygdom.

Stk. 11. Børns lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderens kan få udbetalt et beløb fra den i §4a nævnte ordning.

Stk. 12. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderens indlægges på hospital sammen med vedkommende barn under 14 år. Friheden gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderens skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Der ydes under dette fravær fuld løn. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 13. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet og som har hjemmeboende børn under 14 år, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår uden løn. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

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

Børnebørnsomsorgsdage:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i §4a nævnte ordning.

Stk. 14. Ledsagelse af nærtstående

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

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

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra den i §4a nævnte ordning.

§ 8. Pension

Arbejdsgiverens bidrag udgør 10% og medarbejderens bidrag udgør 2%. Det samlede bidrag udgør i alt 12%.

Med virkning fra 1. maj 2025 gælder følgende:

Arbejdsgiverens bidrag udgør 11% og medarbejderens bidrag udgør 2%. Det samlede bidrag udgør i alt 13%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

Pensionsbidraget beregnes af den skattepligtige indkomst hos arbejdsgiveren, ved arbejde omfattet af overenskomsten.

Medarbejdere, der er i beskæftigelse efter opnået folkepensionsalder den 1. marts 2023 eller senere, kan vælge, om pensionsbidraget skal udbetales til medarbejderen som et ikke ferieberettiget tillæg, eller fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Parterne anbefaler, at medarbejderne kontakter Pension Danmark, inden valget træffes.

Stk. 2. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

§ 9. Overarbejde

Stk. 1. Administrativt personale

Overarbejde afspadseres. De første 3 timer med tillæg af 50%. Derefter, samt alt arbejde på Grundlovsdag, søn- og helligdage med tillæg af 100%.

Stk. 2. Ikke administrativt personale

Eventuelt overarbejde afspadseres time for time inden 4 uger efter udførelse. Hvis senere afspadsering finder sted, afspadseres med 1½ time pr. præsteret overarbejdstime.

Stk. 3. Ekstra vagter - Ikke administrativt personale

Indkaldes en medarbejder til ekstra vagt, ydes en erstatning for den mistede, planlagte fridag, som skal afvikles senest 4 uger efter.

Det kan lokalt aftales en længere frist for afvikling af overarbejde og erstatning for mistet, planlagt fridag.

Stk. 4. Mulighed for at afslå overarbejde

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

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

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

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

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

§ 10. Ferie

Ferieloven er gældende.

Det kontante ferietillæg på 1% beregnes på baggrund af foregående optjeningsårs ferieberettigede indtjening.

Stk. 2. Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

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

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

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

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

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

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

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

§ 11. Opsigelse

Funktionærloven er gældende.

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt en stilling genbesættes inden udløbet af opsigelsesperioden, betales udgiften af arbejdsgiver, medmindre der er enighed mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om genbesættelse af stillingen i fritstillingsperioden.

Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om genbesættelse af stillingen i fritstillingsperioden, betales udgiften til løn i opsigelsesperioden og til den nyansatte begge af tronen.

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter § 11 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 forudsætning af hensyn til virksomhedens forhold – til at søge vejledning i fagforeningen/a-kassen.

§ 12. Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for

medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andet uddannelsesniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 8 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr.3.000,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

I forbindelse med den etablerede efteruddannelse for medarbejdere under overenskomsten er der enighed om, at kursusudgifter ud over de offentlige tilskud afholdes af kasinoerne.

For tronclønnede medarbejdere afholdes lønudgiften i kursusperioden af troncen.

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

Deltidsbeskæftigede skal have en fastlagt arbejdstid og et fastlagt ugentligt timetal, der ikke kan være lavere end 8 timer pr. uge. Aflønning af sådanne medarbejdere sker i forhold til fuldtidsarbejdstiden.

Der kan lokalt aftales deltid for følgende personalegrupper:

- reception, garderobe
- det spillende personale, kassen, teknikere
- sikkerhedspersonalet
- administrativt personale.

Arbejde udover den fastlagte arbejdstid betragtes som frivilligt merarbejde.

Frivilligt merarbejde udføres efter aftale med den deltidsansatte.

Merarbejdet afspadseres efter reglerne i § 9.

Dog kan der mellem de lokale parter aftales, at merarbejdet udbetales.

§ 14. Regler for tillidsrepræsentanter/suppleanter

Det organiserede personale vælger af deres midte en tillidsrepræsentant/suppleant, og såfremt der opnås lokal enighed herom - også en suppleant.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valget er gyldigt fra det tidspunkt forbundet har afgivet meddelelse til arbejdsgiveren. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 7 dage efter modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 2. Opgaver

Det er tillidsrepræsentantens og suppleantens pligt, såvel overfor sine kolleger og sin organisation, som overfor arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. Tillidsrepræsentanten/suppleanten orienteres straks i alle sager vedrørende ansættelse og opsigelse af personale.

I personalesager kan tillidsrepræsentanten/suppleanten - såfremt den ansatte ønsker det - drøfte sagen med arbejdsgiver og såfremt enighed ikke opnås, kan sagen videreføres i henhold til § 17.

For så vidt angår bortvisning, henvises til § 18.

Der skal gives tillidsrepræsentanten/suppleanten fornøden frihed uden løn til at deltage i kurser i forbindelse med tillidsrepræsentanthvervet.

Tillidsrepræsentanten/suppleanten har ret til fornøden frihed uden løntab til varetagelse af sit tillidshverv.

I personalets kantine skal der forefindes en tavle, således at der kan opslås faglige foreningsbekendtgørelser til de ansatte.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK Privat, 3F Privat Service, Hotel og Restauration eller Serviceforbundet – VSL. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 3. Adgang til deltagelse i informationsmøder i forbindelse med overenskomstfornyelse

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn inkl. løn for transporttid til at deltage i nærmeste informationsmøde, hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Stk. 4. Vederlag

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang om året. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på op til 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000,00.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 50 - 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500,00.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000,00.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter/suppleanter

- a. En tillidsrepræsentants/suppleants 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.
- b. Tillidsrepræsentantens/suppleantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- c. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten/suppleanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

- d. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants/suppleants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten/suppleanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- e. Ovennævnte stykker a. - d. er alene gældende for suppleanten, når denne varetager hvervet som tillidsrepræsentant.
- f. En funktionær, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.
Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionslovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

§ 15. Arbejdsmiljø

- a. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
- b. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 14 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger til eller rejse klage til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Hvor der findes arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

Stk. 2. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af HK/Privat, 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Dansk Funktionærforbund- Serviceforbundet Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, med en af ¼ pr. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomststræssige betalinger.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Stk. 3. Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Ovenstående afsnit vedrørende arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser træder i kraft 1. juni 2020.

Stk. 4. Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Såfremt der er IT- og internetadgang på arbejdspladsen, skal arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

§ 16. Uddannelsesfond

Stk. 1.

Til uddannelsesformål indbetaler arbejdsgiveren til den mellem DA og LO etablerede uddannelsesfond efter retningslinjer jf. stk. 2.

Stk. 2.

Bidraget til uddannelsesfonden udgør pr. 1. januar 2022 41 øre pr. arbejdstime.

Bidraget hæves pr. 1. januar 2026 til 43 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. januar 2027 hæves bidraget yderligere til 45 øre pr. arbejdstime.

§ 17. Retsforhold

Påståede brud på overenskomsten og behandling af uoverensstemmelser vedrørende overenskomstens forståelse afgøres henholdsvis efter "Norm for regler for behandling af faglig strid", og "Hovedaftalen" indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Hvor der i ovenstående to regelsæt henvises til organisationerne, skal det forstås som de to overenskomstparter.

§ 18. Særlige bestemmelser

Om bortvisningssituationer er der aftalt følgende: Såfremt arbejdsgiveren bortviser en ansat, skal sagen forhandles organisationerne imellem. Forhandlingen skal være tilendebragt inden 10 kalenderdage fra begæring herom fremsættes.

§ 19. Lokalaftaler

Stk. 1.

Ved lokalaftale forstås en skriftlig aftale, indgået på virksomheden.

Stk. 2.

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og enten tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen.

På virksomheden, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomststravigende lokalaftaler med tilslutning af mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Lokalaftalen skal fremsendes til den lokale afdeling og HORESTA Arbejdsgiver. Er der ikke gjort skriftlig indsigelse inden 14 dage efter modtagelsen, er lokalaftalen at betragte som godkendt.

Stk. 3.

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftligt opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder, medmindre andet varsel fremgår af aftalen.

§ 20. Overenskomstens varighed

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

Protokollat 1

Parterne er enige om, at formålet med lokale aftaler om deltid er, at der derved bliver øget weekendfri for alle.

Behovet for deltid opgøres i samarbejde mellem tillidsrepræsentanten og det lokale kasino.

Parterne er enige om, at de deltidsansatte ikke udelukkende beskæftiges i weekenderne, at der etableres oplæringsturnus ved nyansættelse, at nuværende ansatte har fortrinsret til eventuelle deltidsstillinger og at deltidsansatte har fortrinsret til fuldtidsstillinger.

Vagtlængden for deltidsansatte aftales lokalt, dog skal den daglige arbejdstid mindst udgøre 4 timer.

Timelønnet assistance (ikke administrationspersonale)

Som forsøgsordning i overenskomstperioden 2025-2028 gælder følgende:

1. Det kan endvidere lokalt med tillidsrepræsentanten aftales, at der kan benyttes timelønnet assistance.

2. Såfremt de lokale parter forgæves har forsøgt at opnå en lokalaftale om brugen af timelønnet assistance, kan virksomheden benytte de timelønnede medarbejdere i følgende situationer:

Ved afholdelse af større spille-turneringer, ved sygefravær, der ikke kan imødekommes af det i forvejen vagtplanerede faste personale eller af det øvrige faste personale og ved formodning om ekstraordinært mange kunder, f.eks. grundet særlige arrangementer.

3. Ved andet end den i pkt. 2 omtalte situation om større spille-turneringer kan der maksimalt anvendes timelønnet assistance svarende til 30% af det samlede antal præsenterede arbejdstimer (eksklusiv timer, der anvendes til større spille-turneringer) på årsbasis for ikke-administrative personale.

Aflønning af den timelønnede assistance sker i henhold til det for kasinoet gældende tronfordelings-skema.

Minimumssatsen pr. time må ikke være lavere end den sats, der følger af § 5, stk. 1, divideret med en faktor på 160,33.

Pensionsopsparring, jf. § 8 samt feriegodtgørelse, jf. ferielovens §§ 26, og 27, stk. 2, konverteres til et tillæg af lønnen. Konverteringen ændrer ikke på det bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Såfremt, der ikke aftales andet lokalt, ydes der betaling for mindst 4 timer dagligt.

Arbejdsgiver skal årligt informere tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen om omfanget af ordningen i punkt 3 samt udarbejde et kort referat, hvori det fremgår hvordan ordningen er forløbet.

Protokollat 2 – Udvidelse af personalegrupper

Udvidelse af personalegrupper, udover de på nuværende tidspunkt kendte på danske kasinoer, kan først finde sted efter forudgående lokal forhandling.

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan udvidelse af personalegrupper kun finde sted, såfremt man fra arbejdsgiverside kan godtgøre en driftsmæssig interesse heri.

I forbindelse med godkendelse af kasino-overenskomsten har der den 2. marts 1998. været afholdt et afklarende møde overenskomtparterne imellem med det formål at skabe klarhed om procedure og fortolkning af kasinooverenskomstens protokollat angående "Udvidelse af personalegrupper".

Parterne er enige om, at denne bestemmelse i overenskomsten dækker samtlige personalegrupper, der er beskrevet i de mellem parterne godkendte troncfordelingsskemaer.

Udvidelse af personalegrupper - ud over disse i ovennævnte beskrevne - skal først behandles lokalt.

Såfremt der lokalt er enighed, kan en indarbejdning i overenskomstgrundlaget af gruppen først finde sted efter forhandling overenskomtparterne imellem.

Såfremt der parterne imellem er uenighed, betragtes problemet som en interessekonflikt.

Såfremt der lokalt er uenighed, skal arbejdsgiveren godtgøre en driftsmæssig interesse i udvidelse af personalegruppen, forinden sagen videreføres mellem overenskomtparterne som ovenfor beskrevet.

Parterne har anset det for nødvendigt at afklare fortolkning og procedure i relation til protokollet, idet en eventuel udvidelse af personalegrupper, til at blive omfattet af kasinooverenskomsten, kan afstedkomme en problemstilling, hvor en gruppe i forvejen er overenskomstdækket, f.eks. tjenere og gastronomer.

Protokollat 3 – Sundhedsordning

Medarbejdere, som gennemsnitligt beskæftiges mere end 8 timer ugentligt, er omfattet af en forebyggende sundhedsordning.

Ordningen skal minimum omfatte tværfaglig behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zone-terapeut og massør af arbejdsrelaterede skader.

Virksomheden betaler et bidrag på op til kr. 400,- pr. år pr. medarbejder, der er indtrådt i ordningen. Ordningen placeres i et selskab efter virksomhedens valg.

Protokollat 4 – Helbreds kontrol og natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Parterne er enige om, at NFA's generelle anbefalinger, der er så lydende, skal implementeres:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Implementering sker som følger:

Det skal lokalt på virksomheden drøftes med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke er valgt, med arbejdsmiljøorganisationen, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. Dokumenteres skriftligt. Den skriftlige dokumentation skal indeholde en gennemgang af anbefalingerne, f.eks. i et skema eller et referat af drøftelsen.

Hvis det på baggrund af denne lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i overenskomsten, jf. ovenfor, uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis det på baggrund af den lokale drøftelse vurderes, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for natarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- c. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen,
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i kasinooverenskomstens § 7. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

Helbreds kontrol

Hypypghed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der, efter arbejdsmiljøloven, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol, jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Helbredskontrollen gennemføres efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.
2. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
 - a. Kort introduktion til helbredskontrollen.
 - b. Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
 - c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema.
 - i. Hvad siger målingerne og testene?
 - ii. ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
 - iii. iii. Kombination af spørgsmål og gode råd.
 - d. Rapport udfyldes under samtalen.
 - e. Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
 - f. Gennemgang af rapport.
 - g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, hvor medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, forebyggende tiltag ved natarbejde, vurderer at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbreds kontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som fremgår af bilag A.

Protokollat 5 – Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 6 – Seniorordning

De lokale parter kan ved lokalaftale åbne op for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- A. Seniorordningen kan etableres for medarbejderen fra 5 år, før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- B. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv, med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov, den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere arbejdsfrie perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- C. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing efter overenskomstens § 8 samt opsparingen til fritvalgskontoen jfr. Overenskomstens § 4a til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på det bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden
- D. Medarbejderen og virksomheden kan endvidere aftale, at værdien af feriefriidagene, jfr. overenskomstens § 4 kan opspares 5 år, før seniorordningen iværksættes. Værdien af denne opsparing kan herefter anvendes til finansiering af lønnedgangen som følge af arbejdstidsreduktionen.

Protokollat 7 – Konto til uddannelsesmæssige formål

Parterne oprettede ved protokollat nr. 13 af 5. marts 2014 en konto til uddannelsesmæssige formål på hver virksomhed.

Til kontoen betales pr. 1. marts 2025 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes betalingen til 50 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes betalingen til 55 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbet betales af virksomheden.

Parterne er enige om, at alle midlerne fra ovennævnte konto skal komme de ansatte på virksomheden til gode samt, at det er de lokale parter på kasinoerne, som skal opnå enighed om, hvad midlerne skal anvendes til, herunder hvordan midlerne kan komme de ansatte til gode.

Overenskomstparterne vil således ikke fastsætte rammer for, hvorledes kontoens midler skal anvendes.

Arbejdsgiveren skal som følge af ovenstående indkalde de lokale tillidsrepræsentanter eller lokalafdelingen til nærmere drøftelser med henblik på at udforme kriterier for anvendelse. Under de samme drøftelser forelægges dokumentation for indbetalinger i form af kontoudtog eller lignende

Protokollat 8 – Troncen

Beløb, der er givet af gæsterne i troncen, fordeles mellem de ansatte efter en skriftlig aftale mellem de ansatte og kasinoet. Kasinoets bestyrelse, direktion, administrative personale og sikkerhedspersonale må dog ikke modtage ydelser fra troncen. Troncen må ikke anvendes til dækning af kasinoets udgifter til de ansatte til feriepenge, sygedagpenge eller løn under barsel m.v. eller godtgørelser i henhold til funktionærloven eller andet retsgrundlag.

Kasinoets ledelse kan forlods udtage 10 procent af troncens beholdning for hver måned til brug for kasinoets drift.

Protokollat 9 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse for det administrative personale

Parterne er enige om, at løndannelsen for det administrative personale skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingsystemet for det administrative personale.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af kasinooverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bla. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan HK Privat, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, Serviceforbundet/VSL og HORESTA Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Protokollat 10 – Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at kasinooverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Protokollat 11 - Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er for eksempel muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – for eksempel på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Bilag A

Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse natarbejdere der er fyldt 50 år

1. Jobtilfredshed

Formål: At sætte fokus på arbejdet og relation mellem arbejde og trivsel. At afklare, om medarbejderen er tilfreds med sit job.

Spørgsmål: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?

Svarkategorier: En skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver den lavest mulige jobtilfredshed, og 10 angiver den højst mulige jobtilfredshed.

2. Job og restitution

Formål: At afklare om der kan være en for høj arbejdsbelastning i relation til restitutionsmuligheder.

Spørgsmål: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I lav grad
- I meget lav grad

3. Omfang af natarbejde

Formål: Da risiko for sygdom og nedsat trivsel stiger med antal nattevagter i træk samt med længden af nattevagterne, er det relevant at vurdere, hvor meget natarbejde den ansatte udsættes for.

Spørgsmål: Hvad er omfanget af dit natarbejde?

Hvor ofte arbejder du om natten 4 eller flere nætter i træk?

- Aldrig
- Sjældnere end en gang om måneden
- 1-2 gange om måneden
- 3 eller flere gange om måneden

Spørgsmål: Hvor ofte har du mere end 9 timers natarbejde ad gangen?

- Aldrig
- 1-4 gange i løbet af 4 uger
- 5-8 gange i løbet af 4 uger
- Mere end 2 gange om ugen

Spørgsmål: Hvor ofte har du mindre end 11 timer mellem to skift i løbet af en måned?

- Aldrig
- 1-4 gange
- 5-11 gange
- 12 eller flere gange

4. Natarbejde og risiko for kræft

Formål: At afklare om medarbejderen har en øget risiko for kræft og drøfte med medarbejderen, at denne risiko kræver en særlig opmærksomhed.

Spørgsmål: Er der arvelig kræft i familien? Har du/har du haft brystkræft?

- **Kvinder:** Følger du mammografiscreening? Mærker efter knuder?
- **Mænd og kvinder:** Følger du screeningsprogrammet for tarmkræft?
- **Mænd:** Er du opmærksom på symptomerne for bl.a. prostatakræft i form af blod i urin eller sæd?

5. Selvvurderet helbred

Formål: At finde frem til de personer som skal anbefales egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Spørgsmål: Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?

- Fremragende
- Vældig godt
- Godt
- Mindre godt
- Dårligt

Spørgsmål: Oplever du, at dine helbredsundfordringer forværres af natarbejde f.eks. sammenlignet med fri-/ferieperioder uden natarbejde?

6. Gener i form af smerter eller ubehag der kan forstyrre søvnen

Formål: At afklare kendte faktorer der kan forstyrre eller nedsætte søvnkvaliteten og vurdere, om der er en sammenhæng med arbejdet.

Spørgsmål: Har du inden for de seneste 14 dage været generet af nogle af de her nævnte former for smerter eller ubehag?

- Træthed
- Smerter eller ubehag i kroppen (f.eks. arme, skuldre, ryg, hænder eller andre steder)
- Søvnbesvær (hyppig opvågning, svært ved at få sammenhængende søvn)
- Hovedpine
- Hyppig vandladning (f.eks. i forbindelse med søvn) eller problemer med vandladning

Hver kategori svares med et af følgende:

- Meget generet
- Lidt generet
- Nej

Spørgsmål: Synes du dine gener forværres af arbejdet f.eks. sammenlignet med perioder, hvor du har fri/ferie?

7.Dialog om kontakt og brug af sundhedsvæsenet både offentlig og privat regi

Formål: Dialogen skal bidrage til, at natarbejdere bedre kan handle på helbredsforhold, der kræver yderligere opfølgning, undersøgelse eller behandling.

Spørgsmål: Hvordan er din kontakt med sundhedsvæsenet/ sundhedsprofessionelle herunder egen læge?

HK Privat
Weidekampsgade 8
0900 København C
Tel. +45 70 11 45 45
hkprivat@hk.dk
www.hk.dk/privat



3F Privat Service, Hotel og Restauration
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tel. +45 70 30 03 00
3f@3f.dk
www.3f.dk



Serviceforbundet/VSL
Upsalagade 20
2100 København Ø
Tel. +45 36 14 11 11
vsl@forbundet.dk
www.vsl.dk



2025
2028

HORESTA
Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C
Tel. +45 35 24 80 80
horesta@horesta.dk
www.horesta.dk

