

2010 - 2012

Overenskomst og aftaler

mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

*Arbejds- og lønoverenskomst for detailslagtere med
specialerne butik, pølsefærd, delikatesser og fisk og vildt*

BUTIKSOMRÅDET

Indholdsfortegnelse

§ 1 Arbejdstiden.....	3
§ 2 Arbejdstidens overholdelse	4
§ 3 Overarbejde	4
§ 4 Løn- og reguleringsbestemmelser, forskudttidstillæg og pension, herunder ny aftale om indfasning af pension	5
§ 5 Fritvalgsordning.....	7
§ 6 Arbejdstøj	9
§ 7 Organisationsforhold	9
§ 8 Fravær på grund af uarbejdsdygtighed	9
§ 9 Barsel og adoption	10
§ 10 Ferie	11
§ 11 Fridage	12
§ 12 Opsigelsesvarsler	12
§ 13 Tryghedsaftale	13
§ 14 Kompetenceudvikling	13
§ 15 Tillidsmandsbestemmelser	13
§ 16 Faglig strid	14
§ 17 Overenskomstens varighed	14

Eleverenskomst

§ 1 Læretid	15
§ 2 Løn- og reguleringsbestemmelser	15
§ 3 Arbejdstiden	15
§ 4 Befordringsgodtgørelse ved skoleophold	15
§ 5 Elevers ferieforhold	16
Aftale vedr. voksnelever	17

Protokollater

I Gruppelivsforsikring	17
II Erstatningsregler	18
III Kollektiv ferielukning.....	18
IV FIU-fonden (uddannelsesfonden)	18
V Uddannelse	18
VI Uddannelsesudvalg	19
VII Efteruddannelsesfond	19
VIII Seniorordninger	19
VIII Barselsfond	20
X Sundhedsordning	20
XI EU-direktiver	21
XII Ferieordning	21
XIII Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.....	23
XIV Indførelse af kontrolforanstaltninger	23
XV Hensigtserklæring vedr. den nye lukkelov	23
XVI Implementering af ligelønsloven.....	23
XVII Protokollat 4 om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område	25
Arbejdsmarkedspensionsordning	26

§ 1 Arbejdstiden

Fuldtidsansatte

Arbejdstiden i blandede virksomheder med butik udgør 37 effektive timer ugentligt.

Arbejdstiden kan beregnes over en 3-ugers periode med et gennemsnit på 37 timer pr. uge, i alt 111 timer, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer. Ved behov kan arbejdstiden beregnes over en 2-ugers periode med et gennemsnit på 37 timer pr. uge, i alt 74 timer, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer.

Arbejdsplanen skal fremgå af ansættelsesaftalen.

Ændringer af arbejdsplaner kan ved ikke væsentlige ændringer ske med 3 ugers varsel. Varslet ved væsentlige ændringer er medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Længden og lægningen af den daglige spise- og hviletid aftales lokalt. Dog kan den daglige spisepause ikke overstige en time. Arbejdstiden tilrettelægges i videst muligt omfang på 5 af ugens hverdage.

Ingen arbejdsdag kan være under 5 eller over 10 timer. Hvor der kan opnås lokal enighed, kan der aftales andre regler for arbejdstidens tilrettelæggelse. Sådanne regler skal dog for at være gyldige godkendes af Fødevareforbundet NNF's lokale afdeling.

For de timer, der ligger før og efter den dagligt aftalte arbejdstid, betales overtidstillæg.

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40-timers arbejdsuge med opsparing af overskydende timer. De opsparede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted efter aftale med medarbejderne og på et for produktionen passende tidspunkt. En sådan aftale skal foreligge skriftligt.

Deltidsansatte

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidbeskæftigelse i henhold til reglerne i 2. afsnit. Dog således at forstå, at fuldtidsstillinger ikke omkonverteres til deltidstillinger.

Hvor der er lokal enighed derom, kan der udføres deltidarbejde. Forudsætning for anvendelse af deltidbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller anden virksomhed, medmindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

Arbejdstid

Deltidsarbejde er defineret som arbejde hvis varighed - bortset fra merarbejde af tilfældig karakter - er mindst 20 timer og højst 29,6 timer om ugen, eller har en sådan varighed beregnet i gennemsnit for en 4 ugers periode. Deltidsarbejde skal have et omfang af mindst 2 arbejdsdage pr. kalenderuge og må højst udgøre 10 timer pr. dag. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder dog ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 1. deltid (fritidsjobbere). Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid afhænger tillige af regler i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov.

For ungarbejdere, der arbejder mere end 30 timer pr. uge gælder det, at ansættelsens længde maksimalt må udgøre 3 på hinanden følgende måneder. Arbejde herudover fordrer indgåelse af en uddannelsesaftale.

Deltidsarbejde kan ske på frivillig basis, og i så fald er den deltidansatte omfattet af bestemmelserne i denne overenskomst, som tillige gælder for fuldtidsansatte.

Aflønning

Lønnen beregnes forholdsvisst pr. time i henhold til § 4. Tillæg ydes i henhold til de for fuldtids-ansatte gældende bestemmelser i nærværende overenskomst.

Overarbejde

For deltidsansatte med reducerede timer betales timeløn op til 37 timer. Først herefter træder bestemmelserne om overarbejdsbetaling i kraft.

Weekend-frihed

Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri mindst hver 3. weekend fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag.

Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske – og pinselørdag.

Reduceret arbejdsuge

I uger med sønehelligdage reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med 7,4 timer pr. sønehelligdag uden fradrag i lønnen.

Såfremt en medarbejders fridag falder på en helligdag, ydes en erstatningsfridag uden fradrag i lønnen.

§ 2 Arbejdstidens overholdelse

For at møde for sent til arbejdstiden afkortes i lønnen efter den for ugelønnen beregnede timeløn. Der afkortes for det pågældende antal minutter.

Kommer en medarbejder, trods advarsler, for sent, kan vedkommende afskediges til øjeblikkelig fratrædelse. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten skriftligt er gjort bekendt med, at der er udstedt advarsler.

Hvor der ikke er tillidsrepræsentant, afgiver arbejdsgiveren ligeledes skriftlige advarsler.

Lønsedlen

Lønsedlen skal indeholde følgende oplysninger:

- Antal tidlønstimer/sats
- Antal overtimer/sats
- Antal afspadseringstimer/sats
- Arbejdsmarkedsbidrag
- Pensionsbidrag
- ATP-bidrag
- Feriepenge
- Fridage (fritvalgsmodel)

§ 3 Overarbejde

Når overarbejde er nødvendigt (udover 1 time), gøres et ophold på 1/2 time ved normal arbejdstids ophør, og fremdeles gøres et ophold på 1/2 time for hver 3 timers overarbejde.

For spisetider, som indtræffer ved overarbejde samt ved arbejde på søn- og helligdage, afkortes intet i timebetalingen.

Overarbejde indtil 15 minutters varighed udløser 30 minutters overarbejdsbetaling. Overarbejde over 15 minutter og indtil 1 times varighed udløser 1 times overarbejdsbetaling.

De første 3 timers overarbejde pr. uge betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Derefter, samt ved overarbejde på søndage, med et tillæg på 100% pr. time. Arbejde på helligdage betales med et tillæg på 100 % pr. time. Overarbejde sidste søndag før jul afregnes med mindst 6 timer.

Afspadseringsregler

Der er mellem parterne enighed om, at alle overarbejdstimer skal afspadseres, med mindre andet aftales lokalt. Det aftales lokalt, om overarbejdstillægget udbetales eller afspadseres. Afspadsering lægges på et for virksomheden og for medarbejderne passende tidspunkt. Dog skal der varsles med mindst 8 dage fra begge parter. Der afspadseres i hele dage - under forudsætning af lokal enighed kan afspadsering ske i halve dage.

§ 4 Løn- og reguleringsbestemmelser

Slagtersvende

Butik

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2010 kr. 1,60 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 4.850,70 pr. uge (timeløn = kr. 131,10).

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2011 kr. 2,25 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2011 udgør kr. 4.933,95 pr. uge (timeløn = kr. 133,35).

Delikatesse

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2010 kr. 1,60 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 4.706,40 pr. uge (timeløn = kr. 127,20).

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2011 kr. 2,25 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2011 udgør kr. 4.789,65 pr. uge (timeløn = kr. 129,45).

Detailslagter aspiranter

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2010 kr. 1,60 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 4.521,40 (timeløn = kr. 122,20).

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2011 kr. 2,25 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2011 udgør kr. 4.604,65 pr. uge (timeløn = kr. 124,45).

Efter endt uddannelsesforløb som detailslagter aspirant, hvor den enkelte ønsker at forsatte sit uddannelsesforløb til enten detailslagter, delikatesse eller Fisk og Vildt som speciale, og har opnået en anciennitet på mindst 2 år som detailslagter aspirant, er vedkommende berettiget til voksen-elevløns.

Ufaglærte

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2010 kr. 1,60 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2010 udgør kr. 4.343,80 pr. uge (timeløn = kr. 117,40).

Normallønnen tillægges pr. 1. april 2011 kr. 2,25 pr. time, således at normallønnen pr. 1. april 2011 udgør kr. 4.427,05 pr. uge (timeløn = kr. 119,65).

Ovennævnte lønninger gives til ufaglærte over 18 år, der går til hånde med forefaldende arbejde såsom afrydning, opvask, pakning, rengøring og andet ikke fagligt arbejde.

Denne bestemmelse kan bl.a. bruges som aflønning til medarbejdere, man overvejer at indgå voksen-elev-aftale med.

Voksenelever

Satsen for voksenelever hæves pr. 1. april 2010 med kr. 1,60 pr. time og udgør herefter kr. 4.306,80 pr. uge (timeløn = kr. 116,40).

Pr. 1. april 2011 hæves satsen med kr. 2,25 pr. time og udgør herefter kr. 4.390,05 pr. uge (timeløn = kr. 118,65).

Dette gælder kun for læreforhold, der er indgået pr. 1. april 2007 og senere. For læreforhold, indgået før denne dato, betales fortsat løn som faglært.

Ungarbejdere

Ved ungarbejdere forstås unge under 18 år, som er ansat 20 timer eller mere pr. uge i virksomheden, og som deltager på lige fod med øvrige medarbejdere.

Ungarbejdere aflønnes med 50% af slagtersvende.

Pr. 1. april 2010 aflønnes ungarbejdere med kr. 2.425,35 pr. uge, hvilket svarer til en timeløn på kr. 65,55.

Pr. 1. april 2011 aflønnes ungarbejdere med kr. 2.466,98 pr. uge, hvilket svarer til en timeløn på kr. 66,68.

For en ungarbejder, der arbejder mere end 30 timer pr. uge, gælder, at ansættelsens længde maksimalt må udgøre 3 på hinanden følgende måneder. Arbejde herudover fordrer indgåelse af en uddannelsesaftale.

Fritidsjobbere

Fritidsjobbere under 18 år må kun beskæftiges i henhold til de arbejdstidsgodkendte miljøregler og må beskæftiges med rengøring - dog ikke af maskiner - plombering, til- og frabæren af varer til og fra ekspeditionen samt til bygang. Forbundet har dog påtåleret, når det antages, at misbrug finder sted.

Ved rengøring forstås afvaskning af lokaler og fast inventar samt renholdelse af gård og gade.

Fritidsjobbere aflønnes pr. 1. april 2010 med kr. 55,65.

Fritidsjobbere aflønnes pr. 1. april 2011 med kr. 56,65.

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, jf. § 1, betales følgende tillæg pr. præsteret normal- time.

Pr. 1. april 2010

Lørdag kl. 16.00 - 24.00	kr. 43,26 pr. time.
Søndag kl. 00.00 - 24.00	kr. 57,90 pr. time

Pr. 1. april 2011

Lørdag kl. 16.00 - 24.00	kr. 44,13 pr. time.
Søndag kl. 00.00 - 24.00	kr. 59,06 pr. time

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, sygdom, ferie og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med halve timer.

Ovennævnte tillæg gælder ligeledes for elever og ungarbejdere.

For fritidsjobbere er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Regulering skal ske fra den uge, hvori 1. april indgår.

Generelt

Lønnen for enkelte dages arbejde á 7,4 timer er altid normallønnen plus et tillæg på 14%. I denne betaling er medregnet kompensation for sønehelligdage. Enkelte dages arbejde kan kun kræves udført i specielle situationer som for eksempel ved sygdom og force majeure.

Aflønning

Lønningssugen løber fra mandag morgen til søndag aften. Lønudbetaling aftales lokalt (ugevis, 14-dages- eller månedsvist).

Pension

Pensionsbidraget udgør pr. 1. januar 2009 12% og forhøjes pr. 1. juli 2009 med 0,6% til 12,6% af den pensionsgivende løn.

Arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3 af pensionsbidraget.

Medarbejdere, som er omfattet af pensionsordningen, skal være fyldt 18 år og have mindst 12 måneders anciennitet.

Pr. 1. april 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 12 til 5 måneder.

Anciennitetskravet bortfalder, såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af pensionsordning fra tidligere ansættelsesforhold, jf. protokollatet bagest i overenskomsten.

Ny aftale - aftale om indfasning af pension

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre er enige om, at der etableres en indfasningsordning for pension for nye medlemmer af Danske Slagtermestre.

Aftalen giver alene nyetablerede virksomheder/butikker fra 1. april 2009 mulighed for at indfase pension over 3 år i forbindelse med indmeldelse i Danske Slagtermestre.

Indfasningen gælder alene for nye medlemmer af Danske Slagtermestre, som ikke i forvejen er omfattet af en pensionsaftale. Fødevareforbundet NNF skal i hvert enkelt tilfælde godkende, hvis en virksomhed skal omfattes af indfasningsaftalen.

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Danske Slagtermestre, dog med virkning fra den 1. i måneden, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle bidrag.

Virksomheder, som i forvejen er omfattet af pensionsaftaler, skal senest 12 måneder efter indmeldelse i Danske Slagtermestre indbetale pension i henhold til overenskomstens aftale om arbejdsmarkedspension.

§ 5 Fritvalgsordning

Formål

Ordnningen er en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

2,7% af medarbejderens ferieberettigede løn stilles til rådighed for fritvalgsmodellen. Beløbet opdeles i 6 portioner á 0,45%, og den enkelte medarbejder vælger selv, om man ønsker portionerne brugt på løn, pension eller fridage.

Der optjenes til puljen under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder og under den overenskomstfastsatte barsels- og fædreorlov.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, hvordan fritvalgsmodellen ønskes anvendt for det efterfølgende år.

Der kan vælges mellem følgende:

Løn: Når der vælges løn, udbetales den aftalte procentsats løbende, eventuelt som et fast beløb.

Pension: For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionselskabet, som ekstraordinær indbetaling. Beløbet betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Frihed: Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter at de er optjent.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Kombination: Der kan vælges en kombination af flere elementer af 0,45% samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt. Eventuelt overskud kan efter aftale udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Fratrædelse

Fritvalgsdage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, med mindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ved fratrædelse opgøres opsparingskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 6 Arbejdstøj

Efter virksomhedens skøn udleveres der til medarbejderne fornødent, rent arbejdstøj, herunder fodtøj med skridsikre såler, og til medarbejdere i pølsemageri udleveres nødvendigt olietøj og støvler.

Det udleverede arbejdstøj og fodtøj tilhører arbejdsgiveren, og det påhviler arbejderne at behandle disse beklædningsgenstande omhyggeligt og på alle måder forsvarligt.

§ 7 Organisationsforhold

Danske Slagtermestre og Fødevarerforbundet NNF er enige om at anbefale, at alle NNF-ansatte, der arbejder indenfor overenskomstens dækningsområde, er medlemmer af Fødevarerforbundet NNF.

Fødevarerforbundet NNF anbefaler ligeledes nye aktører inden for overenskomstens dækningsområde at indmelde sig i DSM.

En og samme person, beskæftiget under denne overenskomst, må ikke samtidig arbejde både som mester og svend. Dette gælder også for mestrenes vedkommende.

Medarbejdere, der kun deltager i køkken- og rengøringsarbejde i blandede virksomheder i indtil halvdelen af den ugentlige arbejdstid, omfattes ikke af denne overenskomst.

§ 8 Fravær på grund af uarbejdsdygtighed

Sygdom

Til medarbejdere med mindst 12 måneders anciennitet yder virksomheden pr. 1. april 2010 normal løn, dog maksimalt kr. 130,00 pr. time, i indtil 6 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (jvf. § 56 i sygedagpengeloven).

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25.

For at være berettiget til dagpenge ved uarbejdsdygtighed skal bestemmelserne i Sygedagpengeloven (lov nr. 1425 af 22. december 2004) være fulgt.

Ved sygdomstilfælde inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for hele sygedagen.

Anmeldelse af sygdom

Anmeldelse af sygdom skal ske til virksomheden senest ved arbejdstids begyndelse.

Det påhviler arbejdsgiveren at instruere alle nyansatte om bestemmelserne i denne ordning, herunder oplysninger om det telefonnummer, som skal anvendes ved anmeldelse af sygdom. I særlige tilfælde kan anden meddelelsesform skriftligt aftales.

Tro- og loveerklæringer kan anvendes af virksomheden. Det kræver, at virksomheden har orienteret medarbejderen om disse, herunder hvornår de skal være virksomheden i hænde.

I øvrigt henvises til de gældende regler om udstedelse af erklæringer ved sygdom.

Retten til dagpenge bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstand i henhold til lovens § 8.

Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden senest kl. 12.00 på udeblivelsesdagen, anses i almindelighed som ophævelse af arbejdsforholdet og kan medføre erstatningspligt for arbejderens i henhold til overenskomstens § 10. Ved senere dokumentation af sygdom ved lægeattest eller eventuel anden dokumentation bortfalder erstatningskravet.

Tilskadekomst

Ved tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for tilskadekomstdagen. Herefter og indtil udgangen af 4. uge udbetaler virksomheden fuld løn. Fra 5. uge og max. 13 uger frem yder virksomheden et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100% af medarbejderens gennemsnitsløn uden overarbejde for de sidste 4 uger inden ulykken.

En forudsætning for en sådan udbetaling er, at skaden er sket på virksomheden, og at den bliver anmeldt til Arbejdstilsynet og registreret som en ulykke/skade på virksomheden, inden man forlader denne. Det er en forudsætning, at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

Fravær på grund af børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten og med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 12 år. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kan højst omfatte barnets første sygedag, og kun til anden pasningsmulighed er fundet. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og love erklæring. Den ansatte er pligtig til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 12 år.

Medarbejderen oppebærer for denne sygedag den overenskomstmæssigt fastsatte timeløn.

Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere med mindst 1/2 års anciennitet indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn til og med 14 år.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Medarbejderen oppebærer den overenskomstmæssigt fastsatte løn.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget eller berettiget til løn i form af offentlig ydelse i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, der træder i stedet for løn, yder arbejdsgiveren et evt. tillæg til disse op til den aftalte løn.

§ 9 Barsel og adoption

Med virkning fra 1. april 2009 udbetaler arbejdsgiveren til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 12 måneders anciennitet i virksomheden, løn under barsel fra 4 uger for forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). Dette gælder også for elever.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 12 måneder anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Under samme betingelser betales i indtil 2 ugers løn under "fædreorlov".

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 6 uger. Denne betaling kan kun ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt kr. 132,50.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Uanset det faktiske fødselstidspunkt er arbejdsgiveren forpligtet til at betale løn i 24 uger.

Pr. 1. april 2011 udgør barsel og adoption følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at afholde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betaling i de resterende 3 uger ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt kr. 132,50.

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode."

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. april 2011 eller senere.

Uanset det faktiske fødselstidspunkt er arbejdsgiveren forpligtet til at betale løn i 25 uger for kvindelige medarbejdere.

Pension under barsel

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 12 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. måned
pr. 1. juli 2009	820,00	410,00	1.230,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 10 Ferie

Ferien udgør 2 1/2 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsesens længde. Pr. 1. maj 2002 optjenes 2,08 feriedage pr. måned, svarende til 25 feriedage pr. år.

Beregningen af feriens længde og antal feriedage, jvf. lov om ferie. I virksomheder med 5 dages arbejdsuge indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferien.

Feriegodtgørelsen udgør i alt 12 1/2 % af den samlede indkomstskattepligtige løn, eksklusiv feriebetaling.

§ 11 Fridage

Der er mellem parterne enighed om, at Grundlovsdag er fridag uden fradrag i lønnen.

Juleaftensdag slutter arbejdet kl. 12.00 uden fradrag i lønnen. I de tilfælde, hvor butikken holder lukket juleaftensdag, kan 4 arbejdstimer for denne dag flyttes til et andet tidspunkt i pågældende uge eller ugen før jul.

Der betales normal løn for de 4 timer.

§ 12 Opsigelsesvarsler

Fra 0-8 uger	Opsigelse til førstkomende fredag
Fra 8 uger til 1 år.	1 uge fra arbejdsgiver 1 uge fra medarbejder
Fra 1 til 2 år	3 uger fra arbejdsgiver 2 uger fra medarbejder
Efter 2 år	6 uger fra arbejdsgiver 3 uger fra medarbejder
Efter 5 år	9 uger fra arbejdsgiver 3 uger fra medarbejder

Opsigelse skal fra begge parter gives skriftligt.

Under ferie, sygdom og tilskadekomst kan opsigelse ikke finde sted.

Opsigelse under sygdom

Der afholdes et møde mellem arbejdsgiveren, medarbejderen og den lokale NNF-afdeling, såfremt medarbejderen er syg udover den i overenskomsten fastsatte betalingsperiode (6 uger). På mødet diskuteres fraværssituationen. Ved uenighed kan organisationerne inddrages.

Dog kan opsigelse finde sted under sygdom, såfremt denne er begrundet i arbejdsmangel, og organisationerne forudgående er enige i, at opsigelsen er saglig.

Efter 120 dages sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder kan medarbejderen opsiges med 1 uges varsel.

Overtrædelse af opsigelsesvarslet fra medarbejderside berettiger arbejdsgiveren til at tilbageholde 3 dages arbejds løn.

Fratrædelse finder sted ved arbejdsugens udgang (fredag eller lørdag).

Force majeure

Virksomhedens opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af force majeure. Bortfald af opsigelsesvarsel (force majeure) skal – for at være gældende – aftales mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre.

Aftalen skal i alle tilfælde indeholde en bestemmelse om, at alle afskedigede genansættes, når forholdene er normaliserede.

§ 13 Tryghedsaftale

1. Aftalen vedrører alle beskæftigede medlemmer af Fødevarerforbundet NNF, som arbejder under overenskomsten mellem DSM og Fødevarerforbundet NNF på butiksområdet.
2. Aftalen skal medvirke til at øge medarbejdertilfredsheden samt trygheden i ansættelsen og gennem dette bidrage til at fremme et godt arbejdsklima.
3. Ved afskedigelser, begrundet i virksomhedens forhold, udbetales der til medarbejderne en godtgørelse i henhold til pkt. 4.
4. Til medarbejdere med 6 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 10.000,00.
Til medarbejdere med 8 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 15.000,00.
Til medarbejdere med 10 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 25.000,00.
Godtgørelsen udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.
De faste kronebeløb beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.
5. Såfremt medarbejderen overgår til efterløn eller pension, finder bestemmelsen i pkt. 4 ikke sted.

§ 14 Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på virksomhedens 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 andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med mindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Under uddannelsen ydes der fuld løn.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

§ 15 Tillidsmandsbestemmelser

Der er mellem organisationerne enighed om, at der på hver virksomhed vælges en tillidsrepræsentant, der repræsenterer medarbejderne over for virksomheden i alle forhold vedrørende gældende overenskomster og aftaler.

Valg af tillidsrepræsentant

På hver virksomhed eller arbejdsplads vælger medarbejderne af deres midte en kollega, som skal være deres tillidsrepræsentant og som sådan talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter.

Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendte, dygtige medarbejdere (medlemmer af Fødevareforbundet NNF), der har arbejdet mindst i 1 1/2 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

På virksomheder med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det, ligesom en tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre begge parter ønsker tillidsmandsstillingen opretholdt.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF.

En tillidsrepræsentant har altid overenskomstens længste opsigelsesvarsel. En tillidsrepræsentant kan kun afskediges, hvis der for Forbundet fremlægges sådant grundlag for afskedigelsen, at Forbundet godkender dette. Tillidsrepræsentanten fortsætter sit arbejde i virksomheden, indtil en afgørelse er truffet. Kan enighed ikke opnås, er begge parter forpligtet til at underkaste sig en voldgiftsretlig afgørelse i sagen.

Tillidsrepræsentantens hverv

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at opretholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Ved udførelsen af tillidshvervet er det ikke tilladt tillidsrepræsentanten at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden at konferere med andre medarbejdere, med mindre tillidsrepræsentanten er opfordret dertil og i hvert tilfælde har truffet aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger, enten fordi de føler sig forurettet, eller af andre grunde ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at frembringe deres klage eller henstillinger for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. I tilfælde, hvor det er påkrævet for at opretholde arbejdsro eller afværge arbejdsstandsninger, skal tillidsrepræsentanten straks gribe ind uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Opnås der ikke herigennem en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsætte uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Der vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen træder i funktion ved tillidsrepræsentantens fravær.

§ 16 Faglig strid

Som regel for behandling af faglig strid gælder den af hovedorganisationerne fastsatte norm. Organisationerne er enige om at underkaste sig hovedaftalen, som er gældende inden for LO/DA-området.

§ 17 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft fra og med den 1. april 2010 og er gældende til den 1. april 2012, til hvilken tid den kan opsiges af en af parterne med 3 måneders forudgående skriftligt varsel. Finder en sådan opsigelse ikke sted, betragtes overenskomsten som fornyet 1 år og fremdeles.

ELEVOVERENSKOMST

§ 1 Læretid

Detailslagterelever med specialerne butik og delikatesse skal i henhold til Erhvervsuddannelsesloven være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

§ 2 Løn- og reguleringsbestemmelser

Lønnen til eleverne beregnes efter normallønnen for faglærte slagtersvende efter følgende skala:

		1. april 2010	1. april 2011
1. læreår -	45%	kr. 2.182,82	kr. 2.220,00
2. læreår -	55%	kr. 2.667,89	kr. 2.713,58
Restlæretid -	65%	kr. 3.152,96	kr. 3.207,16
Over 24 år -	85%	kr. 4.123,28	kr. 4.193,95

Den særlige aflønning af elever over 24 år bortfalder pr. 1. april 2010. For uddannelsesforhold, der er indgået før 1. april 2010, er bestemmelsen (85% af svendelønnen) dog fortsat gældende.

Grundforløbet betragtes som en del af uddannelsen. Det betyder, at elever, som inden læreforholdets indgåelse har gennemført uddannelsens grundforløb, overgår til satsen for 2. læreår efter et halvt års ansættelse.

Elevens sidste læreår tæller med i anciennitetsberegningen, såfremt vedkommende fortsætter i virksomheden efter udstået læretid.

Aftale for kost og logi aftales mellem læremesteren og elevens værge, men kan ikke overstige en tredjedel af elevens løn.

Overarbejde

De første 3 timers overarbejde pr. uge betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Derefter, samt på søn- og helligdage, med et tillæg på 100% pr. time.

For de elevs vedkommende, der ved nærværende overenskomsts ikrafttræden oppebærer højere løn, må denne ikke forringes.

§ 3 Arbejdstiden

Den ugentlige arbejdstid for elever er den samme, som er gældende for de voksne arbejdere. Alle øvrige forhold skal være i overensstemmelse med Erhvervsuddannelsesloven.

Alle uoverensstemmelser vedr. uddannelsesaftaler henvises til det iflg. Erhvervsuddannelsesloven nedsatte udvalg.

§ 4 Befordringsgodtgørelse ved skoleophold

Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende.

Godtgørelse af befordringsudgifter ydes elever ved hjemrejse i forbindelse med weekend og helligdage.

§ 5 Elevers ferieforhold

Feriegodtgørelse udgør 12 1/2% af al indtjent løn.

Såfremt ovennævnte feriegodtgørelse efter indtjeningsårets afslutning ikke dækker elevens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil.

Eventuel overskydende feriegodtgørelse udbetales eleven ved feriens afholdelse. Som ferietilskud ydes der samtlige elever 1/2 overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien.

Voksenelever er ikke omfattet af denne bestemmelse.

Der hensættes kr. 10,00 pr. uge til afholdelse af ferie for nyuddannede elever. Det opsparede beløb udbetales til eleven i forbindelse med den nyuddannedes første hovedferieperiode.

Optjening af fridage

Der optjenes frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

- Der optjenes ret til 5 fridage pr. år i perioden 1. april 2009 til 1. april 2010.
- Fridagen betales med normal løn for 7,4 timer. Normal løn beregnes af de sidste 4 ugers indtjening, excl. overarbejdstillæg. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte beløb.
- Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
- Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.
- Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed – ikke afholdes, kan optjent løn for fridagene udbetales.
- Såfremt eleven ved uddannelsens afslutning ikke har afholdt optjente feriefridage, udbetales disse i forbindelse med fratrædelsen.

Omregningsfaktor:

Der optjenes feriefrihed, som følger:

1. april 2009 - 1. april 2010

0,7115 timer pr. uge.

AFTALE VEDRØRENDE VOKSENELEVER

Mellem Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre er der indgået følgende aftale vedrørende løn til elever, der indgår en uddannelsesaftale efter deres fyldte 25. år i henhold til lov om erhvervsuddannelse inden for det uddannelsesområde, som organisationerne tilsammen repræsenterer.

Aftalen betyder, at vokselever, hvoraf forstås elever, der er fyldt 25 år, skal aflønnes med den til enhver tid gældende overenskomstmæssige timeløn samt tillæg for faglærte. Dette gælder under såvel praktik som skoleophold og er gældende for læreforhold, der er indgået før 1. april 2007.

For læreforhold, der er indgået pr. 1. april 2007 og senere, udgør lønnen pr. 1. april 2010 kr. 4.306,80 pr. uge eller kr. 116,40 pr. time.

Overenskomstens øvrige regler vedrørende uddannelsens gennemførelse for elever er gældende.

Vokselever er omfattet af fritvalgsordningen, se bestemmelserne herom i overenskomstens § 5.

PROTOKOLLATER

I Gruppelivsforsikring

Arbejdsgiveren er pligtig til at tegne gruppelivsforsikring for medarbejderne fra det fyldte 20. år (intet anciennitetskrav) til det 65. år. Aftalen gælder også elever.

Efterlønsmodtagere med mindre end 8 timers arbejde om ugen i gennemsnit er ikke omfattet af gruppelivsordningen.

Forsikringssummer:

Dødsfaldsdækning:

Pr. 1. april 2005 udgør gruppelivsdækningen kr. 260.000,00 ved dødsfald.

Børnesum:

Efterlader en medarbejder ved sin død børn under fyldt alder 21 år, udbetales yderligere et beløb for hvert barn efter følgende skala:

Fyldt alder under 17 år:	kr. 21.899,00
Fyldt alder 17 år:	kr. 18.771,00
Fyldt alder 18 år:	kr. 15.642,00
Fyldt alder 19 år:	kr. 12.513,00
Fyldt alder 20 år:	kr. 6.257,00
Fyldt alder 21 år:	kr. 0,00

Invalidesum:

Hvis en medarbejder før det fyldte 65. år tilkendes pension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, udbetales en invalidesum. Pr. 1. april 2003 udgør dækningen kr. 90.000,00.

Udløbssum:

Når en medarbejder, som har opnået mindst 5 års anciennitet inden for DSM's overenskomstområde, udtræder af forsikringen efter det fyldte 60. år, udbetales en udløbssum på kr. 20.626,00.

Kritisk sygdom:

Dersom en medarbejder inden det fyldte 62. år pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000,00.

De kritiske sygdomme fremgår af de særlige forsikringsbetingelser. Her er også undtagelserne beskrevet. Har man ved indtrædelsen en kritisk sygdom, eller har man tidligere fået konstateret en kritisk sygdom, dækkes denne diagnose ikke af forsikringen. Forsikringsbetingelserne kan tilsendes eller ses på hjemmesiden <http://www.fg.dk>. De omfatter: ondartede kræftformer*, blodprop i hjertet, by-pass operation/ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning eller blodprop i hjernen, visse godartede svulster i hjerne og rygmarv, dissemineret sklerose, amyotrofisk lateralsklerose (ALS), muskelsvind, HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, nyresvigt, større organtransplantationer (hjerte, lunge og lever), Parkinsons sygdom**, blindhed** og døvhed**.

*Personer, som inden optagelse i forsikringen har fået konstateret kræft, kan få udbetalt forsikringsdækning ved ny kræftdiagnose, hvis der er forløbet 10 år, siden kræftdiagnosen blev stillet, og der ikke er konstateret tilbagefald i den 10-årige periode. Den ny kræftdiagnose skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

**Diagnosen skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

Efter udbetaling af en sum ved kritisk sygdom opretholdes dækningen, jf. § 3 b i forsikringsbetingelserne for kritisk sygdom, og dækker ny livstruende sygdom (gældende fra 1. april 2003).

Ved en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning fratrækkes den udbetalte forsikringssum i tilfælde af dødsfald inden 3 måneder efter, at diagnosen ved kritisk sygdom er stillet.

Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden.

II Erstatningsregler

I tilfælde, hvor overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, kan ingen af parterne i almindelighed gøre krav på erstatning udover 1 måned fra den dato, klagen er rejst. Protokollatet gælder ikke elever.

III Kollektiv ferielukning

Der kan lokalt træffes aftale om kollektiv ferielukning. Det er dog en forudsætning, at der gives medarbejderne et varsel på 3 måneder, ligesom eventuelle nyansatte medarbejdere ved ansættelsen straks gøres opmærksom på, at virksomheden har kollektiv ferielukning.

IV FIU-fonden (uddannelsesfonden)

Til FIU-fonden indbetaler DSM pr. overenskomstår kr. 10.000,00. Beløbet indbetales pr. 1. april.

Der indbetales kr. 3.000,00 pr. år af Danske Slagtermestre til efteruddannelsesfonden. Beløbet indbetales pr. 1. april.

V Uddannelse

Alle ansatte med 2 års anciennitet har ret til 2 ugers frihed til uddannelse om året uden løn. Friheden lægges efter aftale med virksomheden og efter virksomhedens tarv.

VI Uddannelsesudvalg

Organisationerne har drøftet uddannelsessituationen og er enige om at opprioritere uddannelses tiltagene i indeværende overenskomstperiode. Det nedsatte uddannelsesudvalg mellem organisationerne fortsætter deres arbejde med at kortlægge mulighederne for virksomhedsrelaterede kurser. Disse kurser skal være beregnet på at øge virksomhedernes konkurrenceevne og opkvalificere medarbejderne. Organisationerne giver tilsagn om en styrkelse af uddannelsesplanlægningen og vil evt. assistere enkelte virksomheder med pilotprojekter, der skal give inspiration til de øvrige virksomheder inden for overenskomstrådet.

VII Efteruddannelsesfond

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab med virkning fra den 1. april 2007 etableret en for overenskomstrådet gældende Efteruddannelsesfond.

Fonden har til formål, at:

yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, som medarbejdere på virksomheder omfattet af denne overenskomst og som samtidig er medlemmer af Fødevareforbundet NNF måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre og disses ægtefæller. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse.

Øge kendskabet til Slagterfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

Den godtgørelse som fonden udbetaler beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg) men kan dog aldrig overstige kr. 140,- pr. time. Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.

Den enkelte arbejdsgiver betaler med virkning fra 1. april 2010 et årligt bidrag på kr. 100,00 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst. Pr. 1. april 2011 hæves bidraget kr. 200,00 pr. ansat pr. år. Fritidsjobbere er undtaget af ordningen.

Fonden bestyres af en bestyrelse bestående af tre repræsentanter fra hver af de to organisationer DSM og Fødevareforbundet NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i DSM's sekretariatet.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte indrømmes der medarbejdere, der er medlemmer af Fødevareforbundet NNF, med et års anciennitet to ugers frihed med løn som anført ovenfor.

Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Det er endvidere aftalt, at nærværende § evalueres ved udgangen af indeværende overenskomstperiode, idet udviklingen indenfor området følges nøje med henblik på evt. nye tiltag til gavn for branchen og dens udøvere.

VIII Seniorordninger

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at virksomhederne udarbejder en seniorpolitik for den enkelte virksomhed, som led i den generelle personalepolitik.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers erfaring, viden og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejdere.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at sikre kontinuitet for medarbejder og virksomhed i tide
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens behov og ønsker vil være: Arbejdets organisering, omplacering, omrokering, retrætestillinger, reduktion i arbejdstid med bevarelse af fuld pensionsindbetaling, 20 dages ekstra ferie, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m. Dette som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb og/eller fratrædelse.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden kan drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

IX Barselsfond

Pr. 1. januar 2010 indbetaler DSM's medlemmer til den offentlige barselsudligningsordning Barsel DK. Såfremt en sådan ordning ikke eksisterer, er DSM forpligtet til at etablere en lignende ordning.

X Sundhedsordning

Det er mellem parterne aftalt, at DSM fra overenskomstperiodens start, etablerer en sundhedsordning dækkende medarbejdere under nærværende overenskomstområde, hvortil DSM's medlemmer betaler op til kr. 500,00 pr. medarbejder (omregnet til fuldtidsansatte) pr. år. Omtalte præmie på maksimalt kr. 500,00 er fast, og kan ikke uden forudgående forhandling ændres i overenskomstperioden.

Sundhedsordningen indeholder muligheder for, at de pågældende medarbejdere i en given situation og under de givne forudsætninger, har mulighed for at få:

- Sundhedsrådgivning
- Dækning af udgifter til kiropraktisk behandling
- Dækning af udgifter til behandling hos fysioterapeut

Parterne er enige om, at DSM orienterer Fødevareforbundet NNF om ordningens indhold og pris.

XI EU-direktiver

EU-direktiv om arbejdstid 93/104/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 23. november 1993 vedrørende arbejdstid. Direktivets bestemmelser om arbejdstid anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om forældreorlov 96/34/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 3. juni 1996 vedrørende forældreorlov. Direktivets bestemmelser om forældreorlov anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse 97/81/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde. Direktivets bestemmelser om deltidsarbejde anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

XII Ferieordning mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

Gældende for lønmodtagere omfattet af overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og DSM for butiksområdet.

Idet ferieloven med hertil hørende administrative bestemmelser samt bilag A i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelserne om Feriekonto.

Medlemmerne af DSM indbetaler herefter feriegodtgørelse for hvert kvartal til ferieordningens administration, også for så vidt angår funktionærer.

1. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved hver lønudbetaling, men feriegodtgørelse udbetales, når ferien skal holdes.
2. Feriekontoordningens administration udleverer et feriekort ved optjeningsårets ophør. Ved fratrædelse modtager medarbejderen et foreløbigt bevis, der oplyser, hvor mange feriepenge/-dage medarbejderen har optjent hos sin tidligere arbejdsgiver, ligesom medarbejderen vil blive underrettet om, at et feriekort vil blive fremsendt i marts måned forud for ferieårets begyndelse. På feriekortet, der udleveres efter optjeningsårets udløb, anføres:
 - A. Vedkommendes navn, adresse og CPR-nr.
 - B. Den feriegodtgørelse, der skal udbetales.
 - C. Det antal feriedage, vedkommende har ret til.
 - D. At kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.
 - E. Virksomhedens navn, adresse og CVR-nr.
 - F. Optjeningsår og ferieår.
 - G. Feriegodtgørelse pr. feriedag.

En lønmodtager, der ved fratrædelsen ikke har haft hele den ferie, som vedkommende har ret til i det løbende ferieår, får tillige udleveret et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, som endnu ikke er afholdt.

Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysning om:

- a. Den allerede udbetalte feriegodtgørelse.
 - b. Den tilgodehavende feriegodtgørelse.
 - c. Det hertil svarende antal feriedage.
 - d. Det antal feriedage, der er afholdt.
3. Lønmodtageren kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af feriekortordningens administration 1 måned før ferien afholdes mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller rest-feriekort. Ekspeditionstiden bør ikke være mere end 10 dage fra modtagelsen. Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse og antallet af feriedage, der nu skal holdes. Administrationen af feriekortordningen udbetaler da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse

med de foranstående regler, såfremt lønmodtageren ikke skal have ferien i sammenhæng.

4. Har lønmodtageren ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal afholdes, meddeles attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis den pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af tjenestestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af bistandskontoret.
5. Lønmodtagere, der efter fradrag af skat har optjent under kr. 1.000,00 i feriepengegodtgørelse, lønmodtagere over 65 år, personer, der er fyldt 60 år og modtager pension efter lov om social pension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning, samt lønmodtagere, der modtager efterløn, kan få feriegodtgørelsen udbetalt uden at holde ferie.
6. Lønmodtagere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september, at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien (15 dage) uden at holde ferie, jf. bekendtgørelse nr. 396 af 31. maj 2000.
Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferien er afholdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvist har været afskåret fra at holde ferien inden den 1. maj i ferieåret.
7. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder – med mindre anden ordning er godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet – Arbejdsmarkedets Feriefond og indbetales til denne under adressen:

Arbejdsmarkedets Feriefond

Hauset Plads 20, 4.
Postbox 1192
1011 København K
Giro nr. 5 26 06 20

- 8 Som sikkerhed for lønmodtagerens krav på feriegodtgørelse indestår nedenstående arbejdsgiverorganisation.
- 9 Overenskomsten træder i kraft den 19. november 1980

Sign. DSM
Leif W. Laustsen

Sign. Fødevareforbundet NNF
Flemming Mogensen

Bilag A til protokollat/overenskomst om ferieordning, indgået mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre.

Personer, som i henhold til ferieloven helt eller delvist er berettiget til ferie med løn, der dokumenterer at kunne få et større beløb udbetalt som løn (incl. kontant supplement på 1%) under ferie, end hvad der udbetales via den mellem Fødevareforbundet NNF og DSM indgåede ferieoverenskomst, er i forbindelse med den pågældende ferieperiodes afholdelse berettiget til på anfordring at få udbetalt forskellen af feriekortordningens administration.

En lønmodtager må på ingen punkter stilles ringere, end hvad Ferieloven bestemmer.

XIII Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

Parterne har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret i overenskomsten. Implementeringen skal ske med præcise begreber, der ligger så tæt på direktivteksten, som muligt.

Grundlaget for implementeringsdrøftelserne er vikardirektivet.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1.april 2011.

XIV Indførelse af kontrolforanstaltninger

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der skal indføres kontrolforanstaltninger, herunder alkohol- og narkotest, forudsættes det, at betingelserne i LO og DA's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger, som er gældende for denne overenskomst, er opfyldt.

Parterne er enige om, at indførelse af nye kontrolforanstaltninger skal drøftes mellem organisationerne efter de sædvanlige retningslinjer herfor.

XV Hensigtserklæring vedr. den nye lukkelov:

Der er mellem parterne enighed om, at der i indeværende overenskomstperiode optages drøftelser mellem parterne om konsekvenserne for branchen af en yderligere liberalisering af lukkeloven, herunder konkurrenceevnen i forbindelse med yderligere søndagsåbent.

XVI Implementering af ligelønsloven:

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

stk. 2. Enhver arbejdsgiver 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 kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere 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.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde 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 personer af det ene køn ringere end personer 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 lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

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

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren 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 lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte 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. Arbejdsgiveren 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 Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte 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 Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbe-

handling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

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 følger af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

XVII Protokollat 4 om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

Overenskomstparterne er enige om at følge indstillingen til DA og LO, om at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne er enige om, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsrettslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mægling-møde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest fakta tunge ligelønssager. Der er derfor enighed

om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

ARBEJDSMARKEDSPENSIONSORDNING

I

Med virkning fra 1. januar 1993 er stiftet en tværgående pensionskasse for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem Danske Slagtermestre (DSM) og Fødevareforbundet NNF. Med virkning fra 1. januar 2010 sker indbetalingerne fra arbejdsgiverne til IP- pension.

Parterne er enige om, at pensionsordningen kan udvides til at omfatte alle medarbejdere inden for levnedsmiddelområdet og beslægtede områder, for hvem der indgås tilsvarende overenskomst eller aftale om etablering af pensionsordning.

II

Medlemskab af pensionskassen er obligatorisk for alle, der er ansat i henhold til overenskomsten mellem DSM og Fødevareforbundet NNF, som er fyldt 18 år og har mindst 1 års anciennitet (pr. 1. april 2011 nedsættes anciennitetskravet til 5 måneder). Al anciennitet fra DSM-medlemsvirksomheder skal medregnes som pensionsgivende anciennitet. Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse, eller som fra sit tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en tilsvarende arbejdsmarkeds-pensionsordning. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

III

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2009 12,6% af den ansattes ferieberettigede løn plus feriegodtgørelse. Den ansatte betaler en tredjedel af bidraget, arbejdsgiveren to tredjedele.

Det samlede bidrag til pensionskassen omhandlende de under denne overenskomst hørende lønmodtagere indbetales af arbejdsgiverne til pensionskassen løbende i forbindelse med lønindholdelsen. Undtagelsesvis kan en måneds samlede pensionsbidrag indbetales senest den 10. i den efterfølgende måned.

Indberetning af pensionsbidragsoplysninger på enkelt cpr.nr. med periodeangivelse tilstræbes at ske elektronisk.

Parterne har fortsat til hensigt at øge pensionsbidragene.

Odense, den 30. marts 2010

For Danske Slagtermestre

Leif W. Laustsen

For Fødevareforbundet NNF

Flemming Mogensen

