

OV. NR. 4
2009 - 2012

OVERENSKOMST

mellem

**ARBEJDSGIVERFORENINGEN
KONDITORER, BAGERE OG
CHOKOLADEMAGERE
SE NR. 16 50 80 71**

og

Fødevareforbundet NNF

vedrørende

**arbejdsforhold, lønninger m.m. for bager- og konditorsvende,
brødbagere og kagekonditorer, chokolade- og konfektareas-
sister samt elever og andet personale**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL A - ARBEJDSTID

§ 1 Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser

KAPITEL B - LØN

§ 2 Minimalløn, arbejdsområder, enkeltdagsarbejde

§ 3 Lønningsperiode

§ 4 Ansættelsesbeviser m. v.

§ 5 Særlige tillæg

§ 6 Frihed på søgnehellidage

KAPITEL C - OVERARBEJDE

§ 7 Varsling

§ 8 Tillæg

§ 9 Opgørelse

§ 10 Afspadsering

KAPITEL D - DELTIDSARBEJDE

§ 11 Betingelser

§ 12 Arbejdstid

§ 13 Aflønning

§ 14 Overarbejde

KAPITEL E - FERIE

§ 15 Ferie og feriegodtgørelse

§ 16 Ferie i forbindelse med søgnehellidage

§ 17 Overførsel af ferie

KAPITEL F – SYGDOM og BARSEL

§ 18 Sygdom, ulykke og tilskadekomst på virksomheden

§ 19 Fravær på grund af barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse

§ 20 Barsel og adoption

KAPITEL G - ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 21 Opsigelse fra arbejdsgiveren

§ 22 Opsigelse fra arbejdstageren

§ 23 Opsigelse ved sygdom og ferie

KAPITEL H - TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER

§ 24 Tillidsrepræsentant

§ 25 Sikkerhedsrepræsentant

KAPITEL I - ANDRE REGLER

§ 26 Arbejdstøj

§ 27 Fagretlige regler

§ 28 Forhandlingsregler

§ 29 Arbejdsmarkedspension - PHI

KAPITEL J – SÆRLIGE ELEVFORHOLD

- § 30 Uddannelsesaftale
- § 31 Minimallønninger
- § 32 Voksenlærlinge
- § 33 Uddannelsesskift
- § 34 Ferie
- § 35 Aflæggelse af prøver m.v.
- § 36 Befordringsgodtgørelse
- § 37 Tvistigheder
- § 38 Overenskomstbinding

KAPITEL K – ØVRIGE

- § 39 Hovedaftalen
- § 40 Overenskomstens gyldighed

Protokollat 1: Uddannelsesfond

Protokollat 2: Vedrørende ferieoverenskomst

Protokollat 3: Direktiv om alder og handicap

Protokollat 4: Barselsfond

Protokollat 5: Det rummelige arbejdsmarked

Protokollat 6: Miljø samarbejde

Protokollat 7: Sundhedsordning

BILAG:

Nr. 1 Tillidsrepræsentant

Nr. 2. Sikkerhedsrepræsentant

Nr. 3 Overenskomstforhold

Nr. 4. Forhandlingsregler

HENSIGSERKLÆRINGER

- 1 Fritvalg
- 2 Kritisk sygdom
- 3 Pension
- 4 Hensigtserklæring vedr. tvist ved bytning af arbejdsdage

KOPI AF ANSÆTTELSESKONTRAKT

KAPITEL A - ARBEJDSTID

§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser

Stk. 1

- a. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, svarende til 160,33 pr måned, eksklusiv pauser.
- b. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 8 uger i fast plan – i alt 296 timer.
- c. Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.
- d. I særlige tilfælde kan der undtagelsesvis udføres arbejde på 6. dagen. I sådanne tilfælde betales arbejdet som overarbejde, med tillæg til timelønnen på 100 %. Arbejdets varighed skal være mindst 5 timer.

Stk. 2.

Hvor der kan opnås lokal enighed, kan der arbejdes 74 timer over en 2-ugers periode (6 + 4 dage). Alt arbejde herudover betales som overarbejde.

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.

Stk. 3.

Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 - 18.00.

Stk. 4.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Medarbejderne har krav på 2 sammenhængende fridage indenfor for hver 14 dages periode. Arbejdstiden tilrettelægges herudover således, at hver enkelt medarbejder over en 13 ugers periode har seks friweekends.

Stk. 5.

Arbejde på friweekends betragtes som overarbejde.

Stk. 6.

Ved arbejde ud over 5 timer pr. dag aftales det, at medarbejderen holder en samlet pause. Den daglige tid til pause må dog ikke overstige ½ time, der så vidt muligt placeres midt i arbejdstiden.

Stk. 7.

Senest fredag middag i den forudgående uge modtager medarbejderen meddelelse om arbejdsplanen, der skal have samme længde som den under stk. 1 b, anvendte arbejdstidsperiode. For manglende arbejdsplan betales én timeløn med et tillæg på 50 %.

KAPITEL B - LØN

§ 2 - Minimalløn – arbejdsområder – enkeltdagsarbejde

Minimallønninger pr. 1 marts 37 timer pr. uge	pr. 1. marts 2009		pr. 1. marts 2010		Pr. 1. marts 2011	
	pr. time	pr. uge	pr. time	pr. uge	Pr. time	Pr. uge
Bagersvende – og konditorsvende	132,50	4.902,50	136,50	5.050,50	140,50	5.198,50
Brødbagere og kagekonditorer	123,50	4.569,50	127,50	4.717,50	131,50	4.865,50
Ufaglært personale	121,00	4.477,00	125,00	4.625,00	129,00	4.773,00
Rengøring over 18 år (kl. 10-18)	115,00	4.255,00	119,00	4.403,00	123,00	4.551,00
Voksenlærlinge	115,00	4.255,00	119,00	4.403,00	123,00	4.551,00
Ungarbejdere	65,25	2.414,25	65,25	2.414,25	65,25	2.414,25

§ 3 - Lønningsperiode

Lønningsperioden er kalenderugen (mandag-søndag) med lønudbetaling senest den efterfølgende torsdag.

Lønningsperioden kan også være 2 lønningsperioder eller 1 måned. For månedslønninger skal det klart fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke perioder der aflønnes for.

f. eks. 1 – 31 eller 20-19 i måneden.

§ 4 Ansættelsesbeviser m.v.

Stk. 1 Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren, om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ansættelsesbevisloven) indenfor 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse. Parterne har i medfør af Ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3 aftalt følgende fravigelser af loven.

Stk. 2 Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt eller, hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges en bod/godtgørelse. Ligeledes er arbejdstageren forpligtet til inden fem dage efter modtagelsen af ansættelsesbeviset at returnere dette i underskrevet stand.

Rejses der krav, der udelukkende relaterer til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal skriftligt påtales overfor virksomheden. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra arbejdsgiverens modtagelse af indsigelsen, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Hvis krav om mangelfuldt ansættelsesbevis er rejst sammen med andre krav, og medarbejderen får medhold heri, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse svarende til 1 uges løn.

Stk. 3 Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Stk. 4 Hvis en medarbejder ansat før den 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning fremkomme med de behørigte oplysninger.

Stk. 5 Hvis en medarbejder efter kvittering af modtagelse eller modtagelsen på anden måde er dokumenteret, ikke opfylder betingelsen for returnering af ansættelsesbeviset, jf. Stk. 2. kan medarbejderen pålægges en bod / godtgørelse svarende til 1 uges løn.

§ 5 - Særlige tillæg

Ud over normal timeløn betales et tillæg til timelønnen for arbejde på:

Arbejdet i tidsrummet mellem kl. 18.00 og 04.00 må kun udføres af elever over 18 år:

Faglærte, ufaglærte, rengøringspersonale, voksenlærlinge og elever.

	1. marts 2009	1. marts 2010	1. marts 2011
Alle dage mellem kl. 18.00 – 04.00	40,70	41,90	43,20
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet)	29,35	30,25	31,10
1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00	29,35	30,25	31,10

(For ovennævnte timer skal begge tillæg udbetales)

Ungarbejdere:

	1. marts 2009	1. marts 2010	1. marts 2010
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet)	15,50	15,50	15,50
1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00	15,50	15,50	15,50

Der kan beregnes tillægsbetaling for halve timer.

§ 6 - Frihed på søgnehelligdage

1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kr. Himmelfartsdag og St. Bededag er betalte fridage, således at forstå, at for hver af de nævnte søgnehelligdage, der falder i kalenderugen, nedsættes antallet af arbejdsdage tilsvarende (med 1/5 af den ugentlige arbejdstid pt. 7,4 timer) med fuld lønudligning.

Såfremt friheden ikke kan afvikles i den uge, hvori helligdagen falder, kan det aftales, at friheden afvikles som følger:

For så vidt angår 1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. december til den 28. februar.

For så vidt angår Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kr. Himmelfartsdag og St. Bededag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. marts til den 31. oktober.

Udføres der arbejde på ovenstående dage, betales en normal dagløn samt tillæg i henhold til § 5 og i tilfælde af overarbejde tillige tillæg i henhold til § 8.

Hvis friheden ikke kan afvikles inden for de nævnte periode, betales et tillæg på kr. 345,00.

Såfremt der måtte ske afskedigelse i de nævnte perioder uden at friheden for søgnehelligdagen er afholdt, betales der sammen med sidste lønudbetaling for evt. manglende dage. Forældelsesreglen kan ikke gøres gældende i relation til dette spørgsmål.

Dersom en svend afskediges den 23. eller 24. december, tilkommer der denne betaling for 1. juledag, for så vidt denne har været beskæftiget på den pågældende arbejdsplads i den forløbne del af december måned.

KAPITEL C - OVERARBEJDE

§ 7 - Varsling

Overarbejde skal varsles senest 3 timer før påbegyndelse.

For manglende varsel betales en timeløn med tillæg.

Overarbejde skal falde i tilslutning til den normale arbejdstids ophør.

§ 8 - Tillæg

Overarbejde betales med personlig timeløn + tillæg beregnet af grundtimelønnen:

1. og 2. time 50 %
Derefter 100 %

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsring.

Overarbejdstillægget udbetales til medarbejderen i den lønningsperiode, hvori overarbejdet har fundet sted.

§ 9 - Opgørelse

Tillidsrepræsentanten tilstilles periodisk en oversigt over alt udført overarbejde.

§ 10 - Afspadsring

Alt overarbejde kan, i samråd med tillidsrepræsentanten, afspadsres indenfor 4 måneder i forholdene:

En 50 % time = 1 time og 30 minutter
En 100 % time = 2 timer

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsring.

KAPITEL D - DELTIDSARBEJDE

§ 11 – Betingelser

Virksomhederne kan antage arbejdere til deltidsbeskæftigelse i henhold til reglerne i 2. afsnit. Dog således at forstå, at fuldtidsstillinger ikke omkonverteres til deltidsstillinger.

Forudsætningen for anvendelse af deltidsbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

§ 12 - Arbejdstid

Deltidsarbejde er defineret som arbejde, hvis varighed - bortset fra merarbejde af tilfældig karakter - er mindst 15 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 9 timer pr. dag.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder dog ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 2 stk. 4 (ungarbejdere). Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid afhænger tillige af reglerne 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 deltidsansatte omfattet af bestemmelserne i denne overenskomst, som tillige gælder for fuldtidsansatte.

§ 13 - Aflønning

Lønnen beregnes forholdsvis pr. time i henhold til § 2. Tillæg ydes i henhold til de for fuldtidsansatte gældende bestemmelser i nærværende overenskomst.

§ 14 – Overarbejde

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker ud over det til enhver tid normerede ugentlige antal arbejdstimer for heltidsansatte.

KAPITEL E – FERIE

§ 15 - Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden 1. marts, dog altid 3 måneder før hovedferien og 1 måned før restferien.

Fra 1. marts 2004 er der ret til 5 feriefridage pr. år.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele kalenderåret, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor de enkelte feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Alle medarbejdere opsparer 2,5 % af den optjente løn.

Opsparingen indbetales til AKBC's Feriekortordning i forbindelse med udbetaling af løn.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.

Opsparing af feriefridage, der ikke er anvendt inden ferieårets udløb, tilfalder NNF's feriefond. Det samlede beløb fremsendes til NNF senest 30. juni efter ferieårets udløb.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, adoption, overgang til selvstændig virksomhed, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller andre tilsvarende omstændigheder – ikke afholdes, kan den optjente løn for feriefridagene udbetales.

Opsparede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

Under forudsætning af refusion fra Lønmodtagernes Garantifond indestår AKBC for medlemmernes evt. skyldige opsparing til medarbejdernes afholdelse af feriefridage efter samme regler som de to organisationers aftale om feriekort.

§ 16 - Ferie i forbindelse med søgnehelligdage

Såfremt der holdes ferie i forbindelse med de i § 6 nævnte dage, forlænges ferien tilsvarende.

§ 17 - Overførsel af ferie

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie udover 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales ferie godtgørelsen fra Feriekonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Arbejdsgiverforeningen for Konditor, Bagere og Chokolademagere afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af AKBC.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i den periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

KAPITEL F – SYGDOM og BARSEL

§ 18 - Sygdom og tilskadekomst på virksomheden

Dagpenge i sygdoms- og ulykkestilfælde ydes efter gældende lov.

Ved sygdom opstået efter fremmøde på arbejdspladsen betales fuld løn for den resterende del af dagen.

Virksomheden yder fuld løn i 6 uger, dog højst for 37 timer pr uge og maksimalt kr. 137,50 pr. time – til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder.

Maksimumbeløbet ændres pr. 1. marts 2010 til kr. 140,00 pr. time og den 1. marts 2011 til kr. 142,50.

Beregningsgrundlaget for "løn under sygdom" er den ansattes forventede indtægtstab pr. arbejdstime inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygeperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg.

Der skal i videst muligt omfang tilstræbes, at de af virksomhedens ansatte, som rammes af en arbejdsskade, får mulighed for at forblive på arbejdspladsen.

§ 19 - Fravær pga. barns 1. sygedag / hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Medarbejdere der er omfattet af overenskomsten, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kan kun omfatte barnets 1. sygedag.

Medarbejderen oppebærer for denne dag fuld personlig løn.

Virksomheden kan kræve dokumentation – for eksempel i form af en tro og love erklæring. Den ansatte er forpligtet til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Stk. 2

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Medarbejderen oppebærer for denne dag fuld personlig løn, dog maksimalt pr. 1. marts 2009 kr. 142,50,- pr. time, pr. marts 2010 kr. 145,- pr. time og pr. 1. marts 2011 kr. 147,50.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 20 – Barsel og adoption

Stk. 1

I henhold til gældende lov.

Arbejdsgiveren betaler løn til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Stk. 2

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov 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.

Stk. 3

Lønnen svarer til den løn den pågældende ville have oppebåret i perioden dog maksimalt pr. 1. marts 2009 kr. 142,50 pr. time. Maksimumbeløbet ændres pr. 1. marts 2010 til kr. 145,00 pr. time og den 1. marts 2011 til kr. 147,50.

Under samme betingelser betales i indtil 4 uger løn under "fædreorlov".

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge­sats.

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

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned.	Samlet bidrag kr. pr. måned
pr. 1. juli 2009	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2010	890,00	445,00	1.335,00
pr. 1. juli 2011	960,00	480,00	1.440,00

Samlet bidrag pr. uge

pr. 1. juli 2009 kr. 283,85
pr. 1. juli 2010 kr. 308,01
pr. 1. juli 2011 kr. 332,31

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.”

KAPITEL G - ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 21 - Opsigelse fra arbejdsgiveren

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har fra arbejdsgiverside krav på følgende opsigelsesvarsler:

Indtil	½ års ansættelse	Altid til en uges udgang
efter	½ års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	3 års ansættelse	4 uger til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	6 uger til en uges udgang

Opsigelsesvarslet bortfalder som følge af råvaremangel i forbindelse med andre arbejders arbejdsstandsninger.

Ved genansættelse i samme virksomhed inden for 6 måneder, indtræder den ansatte i tidligere optjent anciennitet.

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel. Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Opsigelse af medarbejder kan ikke finde sted under ferie.

Omkring opsigelse skal dette altid ske skriftligt fra begge parter.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats.

§ 22 - Opsigelse fra arbejdstageren

Medarbejderen er pligtig til at afgive opsigelsesvarsler således.

indtil	½ års ansættelse	Altid til en uges udgang
efter	½ års ansættelse	3 dage til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	3 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	3 uger til en uges udgang.

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Omkring opsigelse skal dette altid ske skriftligt fra begge parter.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats uden tillæg.

§ 23 - Opsigelse ved sygdom og ferie

Opsigelse ved sygdom og ferie sker i henhold til gældende lov.

En medarbejder kan ikke opsiges under afholdelse af ferie.

KAPITEL H - TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANT

§ 24 – Tillidsrepræsentant

Der henvises til bilag 1.

§ 25 - Sikkerhedsrepræsentant

Der henvises til bilag 2.

KAPITEL I - ANDRE REGLER

§ 26 – Arbejdstøj

Virksomheden udleverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav.

I modsat fald betales et tillæg til ugelønnen på kr. 110,00.

Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte selv rengør sit arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales et tillæg til ugelønnen på kr. 66,00.

Medarbejdere med tre måneders anciennitet har endvidere ret til et par "nyt" skridsikkert fodtøj pr. år. Det er arbejdsgiveren uvedkommende, såfremt medarbejderen ikke ønsker at benytte sig af denne mulighed.

§ 27 - Fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Eventuelle overenskomststridige forhold skal, for at kunne behandles efter bestemmelserne i første afsnit, være skriftligt anmeldt senest 20 uger efter normal lønudbetaling.

Såfremt der i en sag om overenskomststridige forhold foreligger en aftale mellem mester og svend om en lavere betaling end fastsat i overenskomsten, og mesteren pålægges at betale bod, skal der ved ansættelsen af bodens størrelse tages rimeligt hensyn til, at parterne har indgået aftalen.

Boden tilfalder i sådanne tilfælde velgørende formål inden for forbundet.

Reglen om friweekender samt pensionsbidrag er ikke omfattet af denne bestemmelse.

§ 28 – Forhandlingsregler

I henhold til forhandlingsregler af 9. februar 1987 (se bilag 4).

§ 29 - Arbejdsmarkedspension – PHI

1. Med det formål at sikre den enkelte lønmodtager og dennes eventuelle efterladte, har denne overenskomsts parter, med virkning fra 1. januar 1993 stiftet Pensionskassen for Håndværk og Industri (PHI), dækkende det mellem parterne omhandlede overenskomstområde.

2. Medlemskab af PHI er obligatorisk for lønmodtagere, der er omfattet af den af overenskomsten nævnte personkreds, der er fyldt 18 år og er beskæftiget inden for overenskomstområdet. For elever gælder det, at disse skal være fyldt 18 år, og have mindst 3 måneders anciennitet for at være omfattet af arbejdsmarkedspensionen. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelseskift er omfattet af pensionsordningen, og der indbetales fuldt bidrag til pensionskassen. For lærlinge gælder det, at disse er omfattet af arbejdsmarkedspensionen straks efter uddannelsens udløb.

Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelse er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionskassen.

Pensionsbidraget skal være påført lønsedlen ved hver lønudbetaling.

3. Pensionen stiger pr. marts 2010 med 0,9 %

Med virkning fra den 1. marts 2010 ændres den nuværende sats på 12,6 % til 13,5 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 dele, mens arbejdstageren betaler 1/3 del.

Anciennitetskravet på de 6 måneder bortfalder.

Elever der er fyldt 18 år og derefter har 3 måneders anciennitet er omfattet af aftalen om arbejdsmarkedspension.

Det samlede bidrag til pensionskassen, omhandlende de under denne overenskomst hørende lønmodtagere, indbetales månedsvis direkte til pensionskassen, således at en måneds bidrag skal være indbetalt senest den 10. i den efterfølgende måned, med mindre der er aftalt andet med PHI.

I tilfælde af manglende indbetalinger fra et af AKBC's medlemmer behandles dette spørgsmål i henhold til de fagretlige regler, idet der dog ikke fra arbejdsgivers side kan gøres krav om forældelse, ud over hvad der følger af de almindelige gældende forældelsesregler.

PHI pension har til hensigt at fusionere med Industriens Pension som det fortsættende pensionselskab i henhold til det indgående protokollat mellem parterne Fødevarerforbundet NNF og AKBC.

For så vidt angående pensionsindbetalingsbidraget skal dette forsat indbetales til PHI Pension frem til det tidspunkt hvor aftalen mellem PHI og industriens pensionsaftale træder i kraft.

KAPITEL J – SÆRLIGE ELEVFORHOLD

§ 30 – Uddannelsesaftale

1. Læretiden, i henhold til § 6 i bekendtgørelse om uddannelse til bager og konditor.
2. Det er en betingelse for gennemførelse af en elevuddannelse, at der mellem elev og en eller flere virksomheder er indgået en uddannelsesaftale.

Uddannelsesaftalen skal være skriftlig og underskrevet senest ved aftaleforholdets begyndelse på en af myndighederne godkendt aftaleformular.

Uddannelsesaftalen skal fremsendes til teknisk skole.

Foreligger der ikke et godkendt læreforhold etableret i henhold til foranstående, betales løn i henhold til overenskomstens bestemmelser om anden arbejdskraft, jfr. overenskomstens § 2. Forældelsesbestemmelsen i overenskomstens § 27, fagretlige regler gælder ikke i dette tilfælde. Et sådant krav om erstatning kan ikke tilige gøres gældende i forbindelse med behandling i henhold til bekendtgørelse om lov om erhvervsuddannelser nr. 668 af 29. juli 1992, §§ 63-65.

3. Skoleundervisningen inkl. Grundforløbet / 2. skoleperiode varer 35 uger.

4. Der henvises i øvrigt til gældende lovgivning.

§ 31 - Minimallønninger

Elever, der har gennemført grundforløbet / 2. skoleperiode inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

Pr. 1. marts 37 timer pr. uge	2009 pr. time / pr. uge	2010 pr. uge	2011 pr. uge
1. læreår	58,11 / 2.150,00	60,81 / 2.250,00	63,51 / 2.350,00
2. læreår	63,51 / 2.350,00	66,22 / 2.450,00	68,92 / 2.550,00
3. læreår	68,92 / 2.550,00	71,62 / 2.650,00	74,32 / 2.750,00
Sidste 7 måneder	82,43 / 3.050,00	85,14 / 3.150,00	87,84 / 3.250,00

Brødbager og Kagekonditor

Pr. 1. marts 37 timer pr. uge	2009 pr. time / pr. uge	2010 pr. time / pr. uge	2011 pr. time / pr. uge
1. år	58,11 / 2.150,00 kr.	60,81 / 2.250,00 kr.	63,51 / 2.350,00 kr.
2. år 1 mdr.	63,51 / 2.350,00 kr.	66,22 / 2.450,00 kr.	68,92 / 2.550,00 kr.
Profil 1 og 2	68,92 / 2.550,00 kr.	71,62 / 2.650,00 kr.	74,32 / 2.750,00 kr.
Profil 3 og 4	82,43 / 3.050,00 kr.	85,14 / 3.150,00 kr.	87,84 / 3.250,00 kr.
BB/KK med to års anciennitet Profil 1 og 2	115,00 / 4.255,00 kr.	119,00 / 4.403,00 kr.	123,00 / 4.551,00 kr.

§ 32 – Voksenlærlinge

Med henvisning til "Bekendtgørelse om uddannelse til Bager, Konditor og Chokolade- og Konfekturassistent" § 5, stk. 1, kan personer, der er fyldt 25 år, indgå uddannelsesaftale og gennemføre uddannelse på 2 år og 6 måneder, hvis de har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddelområdet.

Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomsten vokselever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 5.

Voksenlærlinge, der er fyldt 25 år og som ikke har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddelområdet, har fuld læretid på 3 år og 7 måneder. Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomsten vokselever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 5.

§ 33 – Uddannelseskift

I tilfælde, hvor en person er uddannet som bager ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget, er parterne enige om, at læretiden er 2 år inkl. skoleophold. Det er en forudsætning, at vedkommende har 2 års erfaring inden for sit fag. Ovennævnte er ligeledes gældende for konfekturassistent, der foretager uddannelseskift.

Lønnen er i henhold til overenskomstens § 2, stk. 3, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomsts § 5.

§ 34 - Ferie

1. Elever med lærekontrakt etableret i henhold til lov om erhvervsuddannelser har ret til 30 dage i det første og andet hele ferieår (1.5 – 30.4), efter at læreforholdet er begyndt. Har eleven ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler arbejdsgiveren eleven løn i de resterende dage.
2. Er læreforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår.
3. Ferie kan ikke lægges i skoleperioder.

§ 35 - Aflæggelse af prøver m.v.

1. Arbejdsgiveren afholder udgifter ved prøvens afholdelse, heri løn, ophold, kost og rejseudgifter, såfremt eleven hjemkaldes til arbejde mellem skoleafslutning og prøvens afholdelse.
2. Overskrides datoen for uddannelsens længde i forbindelse med svendepróven, betales svendeløn i henhold til gældende overenskomst, indtil svendepróven har fundet sted, såfremt læremesteren er årsag til den opståede overskridelse.

§ 36 - Befordringsgodtgørelse

Læremesteren udbetaler ved skoleopholdets påbegyndelse et á conto beløb, der så vidt muligt dækker udgifterne til befordring. Endelig betaling finder sted ved førstkommende lønudbetaling efter at opgørelse med dokumentation for rejseudgifter foreligger fra de respektive skoler. Originalbilag kan forlanges forevist efter påkrav.

§ 37 - Tvistigheder

Stk. 1.

Spørgsmål og tvistigheder i relation til § 30 kan alene behandles i henhold til bekendtgørelse om lov om erhvervsuddannelser nr. 668 af 29. juli 1992, §§ 63-65, jfr. dog § 1, nr. 2 og § 2, nr. 2.

Stk. 2.

Spørgsmål og tvistigheder i relation til §§ 31 – 36 kan alene behandles i henhold til de på arbejdsmarkedet gældende arbejdsretlige regler.

§ 38 – Overenskomstbinding

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser i øvrigt er gældende for kapitel J, dog undtaget bestemmelserne om forældelse.

KAPITEL K – ØVRIGT

§ 39 - Hovedaftalen

Hovedaftalen af 31.10 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med ændring af 1. marts 1981 og eventuelle senere ændringer er gældende.

§ 40 - Overenskomstens gyldighed

Denne overenskomst, der træder i kraft med virkning fra den uge, hvori den 1.marts 2009 indgår, og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til gældende regler opsiges til en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2012.

Silkeborg den 12. marts 2009

Sign. Poul Gunner Sørensen

Sign. Flemming Mogensen
Forbundssekretær

PROTOKOLLAT 1 - 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. marts 2007 etableret en for overenskomstområdet 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 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 bager- og konditorfaget, 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.

Fondens grundkapital er kr. 50.000,-, som er tilvejebragt ved en overførsel af midlerne fra den af parterne den 1. marts 1997 etablerede Efteruddannelsesfond. Herudover betaler den enkelte arbejdsgiver med virkning fra den 1. marts 2009 et årligt bidrag på kr. 100,- pr. ansat pr. år under nærværende overenskomst.

Det er endvidere mellem parterne aftalt, at der i tredje overenskomstår (1.marts 2011 – 29. februar 2012) henstår et beløb på 100,-, pr. fuldtidsansat indenfor overenskomstområdet, som opkræves hos AKBC's medlemmer, såfremt det kan dokumenteres, at der er trukket mere end kr. 30.000,- i perioden 1. marts 2009 til 28. februar 2011, i form af støtte til uddannelsesaktiviteter til gavn for branchen og dens ansatte.

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

PROTOKOLLAT 2 - FERIEOVERENSKOMST

Mellem overenskomstparterne er der indgået ferieoverenskomst.

I forbindelse med aftalens indgåelse, ydes der et årligt rentetilsvare til NNF's Feriefond efter følgende beregningsgrundlag:

Lønsum udbetalt til medlemmer af Fødevareforbundet NNF

fratrullet 40 % (skat)	= lønsum efter skat
Feriegodtgørelse	= lønsum efter skat x 12,5 %
Rentetilsvær	= feriegodtgørelse x gennemsnitlig diskonto + 3 % x 15 %.

Ovennævnte rentetilsvær indbetales efter hidtil gældende regler på baggrund af oplysningsskema fremsendt af Fødevareforbundet NNF ved overenskomstens udløb.

Med indgåelse af ovennævnte ferieoverenskomst garanterer AKBC for den til enhver tid tilgodehavende feriegodtgørelse.

PROTOKOLLAT 3 – Direktiv om alder og handicap

Om eventuel implementering af direktivet om alder og handicap.

Med henblik på en eventuel aftaleimplementering af direktiv nr. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser, om ligebehandling m.h.t. beskæftigelse og erhverv har AKBC og Fødevareforbundet NNF aftalt, at man, når der foreligger en implementering af loven, optager drøftelser herom.

PROTOKOLLAT 4 – BARSELSFOND

I lighed med andre som ikke er omfattet af barselsudligningsordningen mellem DA og LO, er AKBCs medlemmer forpligtet til at tilmelde sig den lovpligtige centrale barselsfond der er etableret pr. 1. oktober 2006.

Formålet med barselsfonden har været at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

PROTOKOLLAT 5 - DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

Parterne er enige om i overenskomstperioden, at drøfte mulige barrierer for det rummelige arbejdsmarked. Parterne drøfter årligt udviklingen med henblik på, at fremme anvendelsen af det rummelige arbejdsmarked mest muligt, og fremkomme med oplysningsmateriale, hvorledes det rummelige arbejdsmarked kan fremmes.

Der er ikke i denne forbindelse tilsigtet realitetsændringer i den bestående overenskomst.

PROTOKOLLAT 6 – Miljø samarbejdet

Parterne er enige om, at der i løbet af overenskomstperioden iværksættes drøftelser om arbejdsmiljøsituationen med henblik på at sikre såvel medarbejdernes, som virksomhedernes sundhed.

PROTOKOLLAT 7 - SUNDHEDSORDNING

Det er mellem parterne aftalt, at AKBC i overenskomstens tredje år og senest inden den 1. oktober 2011 etablerer en sundhedsordning dækkende medarbejdere under nærværende overenskomstområde, hvortil AKBC medlemmer betaler op til 500 kr. pr. medarbejder, omregnet til fuldtidsansatte pr. år for en sådan ordning.

Sundhedsordningen skal indeholde muligheder for, at de pågældende medarbejdere i en given situation har mulighed for at få eksempelvis:

- kiropraktisk behandling
- psykologhjælp
- Zoneterapi
- Genoptræning

Parterne er enige om, at AKBC orientere Fødevareforbundet NNF om ordningens indhold og pris.

BILAG 1 - REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed, eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverside giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette antal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af NNF-Bager/Møllerbranchen og meddelt den respektive arbejdsgiverorganisation, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for Forbundet.

§ 4 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er fire eller flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode hvor han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 2.

§ 6 Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants - pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

§ 7 Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode Fødevareforbundet NNF om at tage sig af sagen, men det er hans/hendes arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Fødevareforbundet NNF.

§ 8 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle overensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

§ 9 Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han/hun for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

§ 10 Aflønning

Hvis aftale i henhold til § 9 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal, dog kan lønnen ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og forskudtstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Når der uden for arbejdstiden (arbejde på forskudt tid eller afvigende arbejdstid) og efter forudgående aftale med virksomheden lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Tillidsrepræsentanten skal af virksomheden have fuld dækning for eventuelle udgifter i forbindelse med varetagelse af opgaver uden for den normale arbejdstid, som kan gavne hans/hendes kolleger og virksomheden, og som forud er godkendt af virksomheden.

En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til § 4.

§ 11 Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes af tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham/hende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder ovennævnte varselspligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han/hun dog krav på 6 måneders varsel.

§ 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 12, til at opsiige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 1-3, skal han/hun rette henvendelse til ovenstående arbejdsgiverorganisation eller virksomhed, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til denne overenskomsts § 2 og § 3, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før Fødevareforbundet NNF har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

BILAG 2 REGLER FOR SIKKERHEDSREPRÆSENTANT

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975 Lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

BILAG 3 OVERENSKOMSTFORHOLD

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, og at denne dækker alt arbejde udført inden for overenskomstens område.

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne beskæftiger medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

Arbejdsgiverforeningen Konditorer, Bagere og Chokolademagere tilkendegiver, at man ikke agter at indgå overenskomst med andre lønmodtagerorganisationer indenfor Præambelns område, uden at parterne er enige herom.

Fødevareforbundet NNF for sin del tilkendegiver, at man ikke agter at indgå kollektive overenskomster med andre organisationer eller grupperinger inden for Præambelns område, uden at parterne er enige herom.

Parterne er tillige enige om, at denne overenskomst tilhører de undertegnede organisationer, og at det alene er dem, der fortolker denne.

Afgørelser, der ikke er truffet i regi af parterne, har ikke præjudikatsværdi.

BILAG 4 FORHANDLINGSREGLER

Mellem denne overenskomsts parter er der truffet følgende aftale om forhandlingsregler:

1. Overenskomstens opsigelse er 14 dage i det år, hvor den udløber.
2. Endvidere er der enighed om, at der senest den 1. april 2011 aftales retningslinier for forhandlinger om fornyelse af overenskomsten mellem parterne, der kan opsiges til ophør den 1. marts 2012.
3. Forhandlingerne optages snarest muligt efter forslagernes modtagelse og søges tilendebragt inden opsigelsesfristens indtræden.
4. Denne aftale om forhandlingsregler er gældende indtil den med et halvt års varsel opsiges til en 1. juli.

HENSIGTSEKTLÆRINGER

Hensigtserklæring vedr. "frit-valg" og Kritisk sygdom

Frit valg

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 har Fødevareforbundet NNF udtrykt ønske om, at der indførtes en frit valgs model, hvorefter den enkelte medarbejder overfor pågældende arbejdsgiver en gang om året kunne meddele, hvorledes man ønskede en overenskomstmæssig stigning fordelt på løn, pension og frihed mv.

Da det ikke på nuværende tidspunkt har kunnet opnås enighed om, at indføre en sådan ordning i overenskomsten, er det aftalt, at der i overenskomstperioden kan gennemføres forsøgsordninger med "Frit valg" på virksomheder, der selv udtrykker interesse for at være med i en sådan ordning.

Kritisk sygdom

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 er der opnået enighed om, at parterne i løbet af overenskomstperioden undersøger muligheden for at etablere en forsikringsordning, der omhandler kritisk sygdom for den enkelte medarbejder.

Såfremt der kan opnås enighed derom eller en af parterne ønsker det, kan emnet optages som tema ved næste overenskomstfornyelse.

Pension

Fødevareforbundet NNF vil i overenskomstperioden forsøge at få administrationsaftalen ændret.

Hensigtserklæring vedr. tvist ved bytning af arbejdsdage

Det aftales, at såfremt medarbejderes interne bytning af arbejdsdage giver anledning til tvist, er parterne enige om, at dette optages til drøftelse hurtigst muligt, og at der findes en fælles løsning på problemet.

Ansættelseskontrakt for bageri/konditoripersonale



Undertegnede virksomhed														
Navn: _____				SE-nr.: _____										
Adresse: _____														
Post-nr.: _____		By: _____		Telefon: _____										
Ansætter herved som bager/konditor/anden arbejdskraft/pakning/rengøring/ungarbejder <i>(kategori understreges)</i>														
Navn: _____				Cpr.nr.: _____										
Adresse: _____														
Post-nr.: _____		By: _____		Telefon: _____										
Kommune: _____				Pengeinstitut: _____										
Reg.-nr.: _____		Konto nr.: _____		Tiltrædelsesdato: _____										
Beskæftigelse indenfor de sidste 3 mdr. (tid og sted): _____														
For ansættelsesforholdet gælder overenskomsten mellem AKB&C og NNF.														
Arbejdsplan														
Der er aftalt følgende arbejdsplan incl. pauser. Den ugentlige effektive arbejdstid er _____ timer.														
Der er aftalt daglige pauser af _____ min. varighed.														
	Mandag fra kl. til. kl.		Tirsdag fra kl. til. kl.		Onsdag fra kl. til. kl.		Torsdag fra kl. til. kl.		Fredag fra kl. til. kl.		Lørdag fra kl. til. kl.		Søndag fra kl. til. kl.	
uge 1														
uge 2														
Med virkning pr. _____ er arbejdstiden ændret som følger:														
				Virksomheden				Medarbejderen						
	Mandag fra kl. til. kl.		Tirsdag fra kl. til. kl.		Onsdag fra kl. til. kl.		Torsdag fra kl. til. kl.		Fredag fra kl. til. kl.		Lørdag fra kl. til. kl.		Søndag fra kl. til. kl.	
uge 1														
uge 2														
Såfremt parterne ønsker ændringer i nærværende arbejdsplan, skal dette aftales skriftligt senest fredag middag 2 uger forud, hvor ændringerne ønskes. Det samme gælder hvor ændringerne er af midlertidig karakter.														
Ferie														
Der tilkommer medarbejderen ferie i henhold til ferieloven og medarbejderen optjener feriegodtgørelse gennem AKB&C's Feriekortordning i henhold til overenskomstens regler.														
Opsigelse														
Opsigelse skal fra begge parter side ske skriftligt. Opsigelsesvarslerne følger overenskomsten.														

Lønudbetaling udgør i henhold til overenskomsten for tiden:

Minimalløn pr. time kr. _____
+ Personligt tillæg pr. time kr. _____
Personlig 14 dages løn/månedsløn for _____ timer à kr. _____ kr.

(antal) tillæg mellem kl. 18.00 og kl. 04.00 à kr. _____ kr.

(antal) tillæg søn/helligdag à kr. _____ kr.
Eventuelt tillæg i relation til arbejdstøj à kr. _____ kr.
Eventuelt fremmødetillæg pr. 14 dage/måned ved 100% fremmøde kr.
14 dages løn/månedsløn (excl. feriepenge og pension) i alt kr. _____

Lønudbetaling bagud pr. 14 dage Lønudbetaling senest den efterfølgende torsdag

Lønudbetaling bagud pr. måned vedrørende perioden _____ i alt kr. _____

Der betales pension i henhold til gældende overenskomst. Pension indbetales fra _____ at regne.

Evt. overarbejdsbetaling betales i henhold til overenskomsten.

Fravær

Ved fravær på grund af sygdom er medarbejderen forpligtet til at underrette virksomheden hurtigst muligt, og senest ved arbejdstidens

påbegyndelse, evt. ved fremsendelse af tro- og loveerklæring på anden dagen.

Ved fravær på grund af sygdom af mere end 3 arbejdsdages varighed er medarbejderen forpligtet til på begæring pr. 4. dagen, at fremsende en lægeerklæring til arbejdsgiveren.

Andre væsentlige forhold

Bytning af arbejdsvakter mellem kolleger skal ske skriftligt, underskrives af de implicerede og kopi udleveres til arbejdsgiver/drifansvarlige.

Dato

Virksomheden

Medarbejderen