

2009 - 2012

# Overenskomst

**Bager- og Konditormestre i Danmark og  
Fødevareforbundet NNF**



**Bager/Konditor**

Vedrørende arbejdsforhold, lønninger  
m.m. for bager- og konditor-svende  
samt elever og andet personale

2009 - 2012

# Overenskomst

Bager- og Konditormestre i Danmark og  
Fødevareforbundet NNF



**Bager/Konditor**

Vedrørende arbejdsforhold, lønninger  
m.m. for bager- og konditor-svende samt  
elever og andet personale

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## KAPITEL A - ARBEJDSSTID

§ 1 Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser	side 4
---	--------

## KAPITEL B - LØN

§ 2 Minimalløn, arbejdsområder, enkelt dagsarbejde	side 5
§ 3 Lønningsperiode	side 5
§ 4 Ansættelsesbeviser	side 5
§ 5 Særlige tillæg	side 6
§ 6 Frihed på søgnehellidgange	side 7

## KAPITEL C - OVERARBEJDE

§ 7 Varsling	side 7
§ 8 Tillæg	side 7
§ 9 Opgørelse	side 8
§ 10 Afspadsering	side 8

## KAPITEL D - DELTIDSARBEJDE

§ 11 Betingelser	side 8
§ 12 Arbejdstid	side 8
§ 13 Aflønning	side 9
§ 14 Overarbejde	side 9

## KAPITEL E - FERIE

§ 15 Ferie og feriegodtgørelse	side 9
§ 16 Ferie i forbindelse med søgnehellidgange	side 10

## KAPITEL F - SYGDOM

§ 17 Sygdom	side 10
§ 18 Fravær på grund af barns 1. sygedag og hospitalsindlæggelse	side 11
§ 19 Barsel og adoption	side 11
§ 20 Tilskadekomst på virksomheden	side 12

## KAPITEL G - ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 21 Opsigelse fra arbejdsgiveren	side 12
§ 22 Opsigelse fra arbejderen	side 13
§ 23 Opsigelse ved sygdom og ferie	side 13

**KAPITEL H - TILLIDS- OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER**

§ 24 Tillidsrepræsentanter .....	side 13
§ 25 Sikkerhedsrepræsentanter .....	side 13

**KAPITEL I - ANDRE REGLER**

§ 26 Arbejdstøj .....	side 14
§ 27 Fagretlige regler .....	side 14
§ 28 Hovedaftalen .....	side 14
§ 29 Forhandlingsregler .....	side 15
§ 30 Overenskomstens gyldighed .....	side 15

Protokollat 1	Pensionskasse - PHI .....	side 16
Protokollat 2	Ferieoverenskomst .....	side 17
Protokollat 3	Efteruddannelsesfond - FIU .....	side 17
Protokollat 4	Voksenlærlinge .....	side 18
Protokollat 5	Uddannelseskift .....	side 19
Protokollat 6	Det rummelige arbejdsmarked .....	side 18
Protokollat 7	BAR samarbejdet .....	side 19
Protokollat 8	Direktiv om alder og handicap .....	side 20
Protokollat 9	Barselsfond .....	side 20
Protokollat 10	Sundhedsordning .....	side 20

**BILAG**

1 Tillidsrepræsentant .....	side 21
2 Sikkerhedsrepræsentant .....	side 24
3 Forhandlingsregler .....	side 24
4 Om præambel og overenskomstforhold .....	side 24
5 Elever .....	side 25

**HENSIGTSEKYLÆRINGER**

1 Pension .....	side 25
2 Frit valg .....	side 25
3 Kritisk sygdom .....	side 25

<b>ANSÆTTELSESAFТАLE</b> .....	side 26
--------------------------------	---------

# 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.

Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 - 18.00.

### Stk. 3.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Arbejdstiden tilrettelægges således, at hver enkelt medarbejder over en 13 ugers periode har seks friweekends. Medarbejderen har dog altid krav på 2 sammen-hængende fridage indenfor for hver 14 dages periode. Arbejde på friweekends betragtes som overarbejde.

### Stk. 4.

Hvor der kan opnås lokal enighed, kan det aftales, at der arbejdes 74 timer over en 2-ugers periode som 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. 5.

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. 6.

Senest fredag middag i den forudgående uge modtager medarbejderen meddelelse om arbejdsplanen, der skal have samme længde som den under stk. 1, punkt b eller som nævnt i stk. 4, anvendte arbejdstidsperiode. For manglende arbejdsplan betales én timeløn med et tillæg på 50 %.

## KAPITEL B LØN

### § 2 - Minimalløn – arbejdsområder – enkeltdagsarbejde

	23. februar 2009 pr. time / pr. uge	1. marts 2010 pr. time / pr. uge	28. februar 2011 pr. time / pr. uge
1. Faglært arbejdskraft (svende)	132,25 4.893,25	136,00 5.032,00	140,00 5.180,00
2. Brødbager / kagekonditor	123,25 4.560,25	127,00 4.699,00	131,00 4.847,00
3. Ufaglært arbejdskraft over 18 år. Personale beskæftiget ved pakning, rengøring, bakeoff- assistent m.m. samt anden arbejdskraft	120,75 4.467,75	124,50 4.606,50	128,50 4.754,50
4. Rengøring over 18 år. Dog kun i tidsrummet 10.00-18.00.	114,75 4.245,75	118,50 4.384,50	122,50 4.532,50
5. Ungarbejdere under 18 år	65,25 2.414,25	65,25 2.414,25	65,25 2.414,25
6. Voksenlærlinge	114,75 4.245,75	118,50 4.384,50	122,50 4.532,50

### § 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.

Eks. 1 – 31 eller 20 - 19 i måneden.

### § 4 Ansættelsesbeviser

#### 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 underskreven 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, medmindre 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:

### Faglærte, ufaglærte, rengøringspersonale og voksenlærlinge:

	2009 23. februar	2010 1. marts	2011 28. februar
Alle dage mellem kl. 18.00 – 04.00	40,70	41,90	43,20
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet) samt 1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00	29,35	30,25	31,10
(For ovennævnte timer skal begge tillæg udbetales)			

### Ungarbejdere:

	2009 23. februar	2010 1. marts	2011 28. februar
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00 (hele døgnet) samt 1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12.00	15,50	15,50	15,50

Der kan beregnes tillægsbetaling for halve timer.

## § 6 - Frihed på sønehelligdage

---

1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag og 2. pinsedag St. Bededag er betalte fridage, således at forstå, at for hver af de nævnte sønehelligdage, der falder i kalenderugen, ned-sættes antallet af arbejdsdage tilsvarende (med 1/5 af den ugentlige arbejdstid p.t. 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, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag og 2. pinsedag 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 sønehelligdagen er afholdt, betales der sammen med sidste lønudbetaling for evt. manglende dage. Forældelsesreglen kan ikke gøres gældende i relation til dette spørgs-mål.

Dersom en svend afskediges den 23. eller 24. december, tilkommer der denne beta-ling 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 et tillæg til timelønnen på:

1. og 2. time      50%

Derefter          100%

Der kan beregnes overarbejdsbetaling for halve timer.

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

## **§ 9 - Opgørelse**

---

Tillidsrepræsentanten tilstilles periodisk en oversigt over alt udført overarbejde.

## **§ 10 - Afspadsering**

---

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

En 50% time = 1 time og 30 minutter

En 100% time = 2 timer

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsering.

# **KAPITEL D - DELTIDSARBEJDE**

## **§ 11 - Betingelser**

---

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

Forudsætningen for anvendelse af deltidbeskæftigede 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. 5 (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.

Herudover er der ret til 5 feriefridage pr. år.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele kalenderåret, beregnes feriefridage(n) forholdsæssigt, hvor de enkelte feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

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

Opsparingen indbetales til Bagemestrenes 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 Fødevareforbundet NNFs Feriefond. Det samlede beløb fremsendes til Fødevareforbundet 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 Bager- og Konditormestre i Danmark for medlemmernes evt. skyldige opsparing til medarbejdernes afholdelse af feriefridage efter samme regler som de to organisationers aftale om feriekort.

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 fået 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 feriegodtgørelsen fra Feriekonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Bager- og Konditormestre i Danmark afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Bager- og Konditormestre i Danmark.

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.

## **§ 16 - Ferie i forbindelse med søgnehelldage**

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

# **KAPITEL F - SYGDOM**

## **§ 17 - Sygdom og tilskadekomst på virksomheden**

I henhold til 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 maksimalt kr. 137,50 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med 9 måneders anciennitet eller derover.

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

Beregningsgrundlaget for løn under sygdom er den ansattes forventede indtægtstab pr. arbejdstime incl. 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.

## **§ 18 - Børns sygdom / hospitalsindlæggelse**

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.

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. 145,00 pr. time og pr. 1. marts 2011 kr. 147,50.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

## **§ 19 - Barsel og adoption**

I henhold til gældende lov.

Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte, der på fødselstidspunktet 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).

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.

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 eller fra barnets modtagelse ved adoption:

#### **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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## **§ 20 - Tilskadekomst på virksomheden**

Ved tilskadekomst på virksomheden i arbejdstiden ydes fuld personlig løn (ekskl. genetillæg) for den resterende del af dagen samt den efterfølgende dag. I øvrigt henvises til § 17.

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

## **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	5 års ansættelse	4 uger til en uges udgang
efter	8 års ansættelse	6 uger til en uges udgang

Opsigelsesvarslet bortfalder som følge af råvaremangel i forbindelse med andre arbejderes 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.

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

## **§ 22 - Opsigelse fra arbejderen**

---

Medarbejderen er pligtig til at afgive opsigelsesvarsler således:

indtil 1 års ansættelse	altid til en uges udgang
efter 1 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter 5 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter 8 års ansættelse	3 uger til en uges udgang.

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

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

## **§ 23 - Opsigelse ved sygdom og ferie**

---

Opsigelse ved sygdom 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 rengør 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.

åfremt 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 frisdage samt pensionsbidrag er ikke omfattet af denne bestemmelse.

### § 28 - Hovedaftalen

---

Hovedaftalen af 31.10.1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med senere ændringer er gældende.

## **§ 29 - Forhandlingsregler**

---

I henhold til forhandlingsregler af 9.2.1987 (se bilag 3).

## **§ 30 - Overenskomstens gyldighed**

---

Denne overenskomst, der træder i kraft med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2009 indgår, 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.

København, den

Bager- og Konditormestre i Danmark

Sign

**Ole Thorup Nielsen**

Formand

Fødevareforbundet NNF

Faglig afdeling

Sign.

**Flemming Mogensen**

Forbundssekretær

## PROTOKOLLAT 1 - ARBEJDSMARKEDSPENSION - PHI

Protokollat vedrørende pensionskassen for medarbejdere omfattet af den mellem arbejdsgiverorganisationerne under Bager- og Konditormestre i Danmark (BKD) og Fødevareforbundet NNF

1. Med det formål at sikre lønmodtageren og dennes eventuelle efterladte, i tilfælde af dødsfald, tab af erhvervsevne eller alderspensionering stiftes, med virkning fra 1. januar 1993 Pensionskassen for Håndværk og Industri (PHI), dækkende det mellem parterne omhandlede overenskomstområde.
2. Medlemskab af PHI-pensionskassen er obligatorisk for lønmodtagere, der er omfattet af den i punkt 1 nævnte personkreds, der er fyldt 18 år og har været beskæftiget inden for overenskomstområdet i mindst 6 måneder. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift er omfattet af pensionsordningen, og der indbetales fuldt bidrag til pensionskassen.

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

For lærlinge gælder det, at disse er omfattet af arbejdsmarkedspensionen straks efter uddannelsens udløb.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionskassen.

Pensionsbidraget skal være påført lønsedlen ved hver lønudbetaling.

### 3. Pensionsbidraget udgør

Pr. 1. marts 2009 12,6 %

Pr. 1. marts 2011 13,5 %

af den lønindkomst lønmodtageren har modtaget fra arbejdsgiveren og som medregnes i lønmodtagerens skattepligtige A-indkomst, når lønmodtageren er fuldt skattepligtig i Danmark. Af ovennævnte procentdele betaler arbejdsgiveren 2/3 dele og lønmodtageren 1/3 del.

Det samlede bidrag til pensionskassen, indbetales til PHI-Pension, og pensions vedtægterne og pensions regulativerne efterleves.

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

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

## PROKOLLAT 2 - FERIEOVERENSKOMST

Mellem overenskomstparterne er der indgået ferieoverenskomst.

I forbindelse med aftalens indgåelse, ydes der et årligt rentetilsvar til Fødevareforbundet 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%
Rentetilsvar	= feriegodtgørelse x (gennemsnitlig diskonto + 3%) x 15%.

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

Med indgåelse af ovennævnte ferieoverenskomst garanterer Bager- og Konditormestre i Danmark for den til enhver tid tilgodehavende feriegodtgørelse.

## PROKOLLAT 3 - EFTERUDDANNELSESFOND/FIU

Med det formål at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af 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 deres 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. 250.000,-, som er tilvejebragt ved en overførsel af midlerne fra den af parterne den 1. marts 1999 etablerede Efteruddannelsesfond.

Herudover betaler den enkelte arbejdsgiver med virkning fra den 1. marts 2009 et årligt bidrag på op til kr. 420,- 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 BKD's medlemmer, såfremt det kan dokumenteres, at der er trukket mere end kr. 300.000,- pr. år 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 tre repræsentanter fra hver af de to organisationer BKD og Fødevareforbundet NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i BKD 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.

Af fonden indbetales forlods årligt efter påkrav fra LO kr. 30.000,00 til FIU-Uddannelsesfond, hvis formål er at sikre valgte tillidsrepræsentanter relevant uddannelse.

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 4 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 overenskomstens § 2, stk. 6, voksenelever, 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 overenskomstens § 2, stk. 6, voksenelever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 5.

## **PROTOKOLLAT 5 UDDANNELSESSKIFT**

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.

Lønnen er i henhold til overenskomstens § 2, stk. 6, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomsts § 5.

## **PROTOKOLLAT 6 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.

Det er parternes hensigt inden udgangen af overenskomstperiodens andet år at udgive en fælles pjece om det rummelige arbejdsmarked.

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

## **PROTOKOLLAT 7 BAR SAMARBEJDET**

Parterne er enige om, at der i løbet af overenskomstperioden, som led i det løbende BAR samarbejde, iværksættes drøftelser om projekter til forbedring og forebyggelse af arbejdsmiljøet med henblik på at sikre såvel medarbejdernes, som virksomheder-nes sundhed.

## **PROTOKOLLAT 8 DIREKTIV OM ALDER OG HANDICAP**

Vedrørende 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 Bager- og Konditormestre i Danmark og Fødevareforbundet NNF aftalt, at man, når der foreligger en implementering af loven, optager drøftelser herom.

## **PROTOKOLLAT 9 BARSLSFOND**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2007 anerkender Fødevareforbundet NNF, at BKD sammen med en række andre organisationer har etableret en barselsfond, kaldet SMV Barsel i henhold til gældende regler.

## **PROTOKOLLAT 10 SUNDHEDSORDNING**

Det er mellem parterne aftalt, at BKD i overenskomstens tredje år og senest inden den 1. oktober 2011 etablerer en sundhedsordning dækkende medarbejdere under nærværende overenskomstområde, hvortil BKD 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 BKD orienterer 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 anerkendt 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 Fødevareforbundet NNF 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 tillidsrepræsentanternes 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 uoverensstemmelser 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 forskudttidstillæg 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 opsiges 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. Mæglingssmødet 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 NNF-Bager/Møllerbranchen 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. 268 af 18. marts 2005 Lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

## **BILAG 3 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 retningslinjer for forhandlinger om fornyelse af overenskomsten mellem parterne, der kan opsiges til ophør den 1. marts 2012.
3. Forhandlingerne optages og søges tilendebragt inden opsigelsesfristens indtræden.

## **BILAG 4 OM PRÆAMBEL OG 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 fortrinsvis beskæftiger medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

Bager- og Konditormestre i Danmark tilkendegiver, at man ikke agter at indgå overenskomst med andre lønmodtagerorganisationer inden for præambelens 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 præambelens 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 5 OVERENSKOMST FOR ELEVER**

Se løst bilag til nærværende overenskomst.

## **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 indføres en fritvalgs 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.

<b>BKD</b>		<b>Ansættelsesaftale</b>		<b>Fødevareforbundet NNF</b>				
Undertegnede virksomhed (navn og adresse)								
ansætter hermed i ovennævnte virksomhed som bager/konditor/anden arbejdskraft/pakning/rengøring – over/under 18 år (kategori understreges)								
adresse:				postnr.	by			
cpr.nr.				privattelefon	mobiltelefon			
Den mellem Fødevareforbundet NNF og Bager- og Konditormestre i Danmark indgåede overenskomst er gældende for ansættelsesforholdet.								
Ansæt fra og med den								
Arbejdstiden er aftalt til                      timer ugentlig								
		<b>Mandag</b>	<b>Tirsdag</b>	<b>Onsdag</b>	<b>Torsdag</b>	<b>Fredag</b>	<b>Lørdag</b>	<b>Søndag</b>
<b>Uge 1</b>	<b>fra kl.</b>							
	<b>til kl.</b>							
<b>Uge 2</b>	<b>fra kl.</b>							
	<b>til kl.</b>							
Inkl. pauser pr. dag                      minutter								
Såfremt parterne ønsker midlertidige ændringer i nærværende arbejdsplan, skal dette, så vidt muligt søges aftalt torsdag inden arbejdstids ophør i ugen forud for den periode hvor ændringerne ønskes.								
Ugelønnen / 14 dages lønnen / månedslønnen <b>udgør i henhold til overenskomsten for tiden:</b>								
<b>Ugeløn/14 dages løn/månedsløn for</b>		<b>timer</b>		<b>á kr.</b>		<b>kr.</b>		
<b>tillæg mellem kl. 18.00 og kl. 04.00</b>				<b>á kr.</b>		<b>kr.</b>		
<b>(antal)</b>								
<b>tillæg søn/helligdag</b>				<b>á kr.</b>		<b>kr.</b>		
<b>(antal)</b>								
<b>Eventuelt tillæg i relation til arbejdstøj</b>				<b>á kr.</b>		<b>kr.</b>		
<b>Personligt tillæg pr. uge/14 dage/måned</b>						<b>kr.</b> _____		
<b>Ugeløn/14 dages løn/månedsløn, i alt (excl. feriepenge og pension)</b>						<b>kr.</b> _____		
Løn								
Lønnen udbetales pr. uge pr. 14. dag pr. måned								
<b>Lønnen betales bagud</b>		<input type="checkbox"/> <b>hver 14. dag</b>		<input type="checkbox"/> <b>hver måned</b>				
Løn skal være til disposition førstkommande torsdag efter lønningsperiodens afslutning ved aflønning pr. 14. dag, eller den sidste hverdag i måneden ved månedsløn.								

**Pension**

Medlemskab af PHI Pension er obligatorisk for ansatte, som er fyldt 18 år, og som har været beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, eller som tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkeds-pension, baseret på kollektiv overenskomst.

Virksomheden betaler 2/3 og den ansatte 1/3 af pensionsbidraget.

**Ferie, feriefridage og frihed på søgnehellidage**

Ferielovens bestemmelser gælder for ansættelsen.

Feriefridage og frihed på søgnehellidage henvises til overenskomsten.

**Personaleregler udleveret**  ja  nej

Den ansatte skal respektere de ordens- og arbejdsbestemmelser, der til enhver tid måtte være gældende, herunder regler om påklædning og rygning m.m.

**Fravær, sygdom m.v.**

**Alt fravær skal hurtigst muligt anmeldes til arbejdsgiveren på telefonnummer:**

**Ved fravær på grund af sygdom af mere end 3 dages varighed (inkl. lørdage, søn- og helligdag) er medarbejderen forpligtet til, hurtigst muligt, at fremsende en lægeattest til arbejdsgiveren.**

**Denne aftale, som er et tillæg til gældende overenskomst, opbevares på arbejdsstedet og er udleveret i kopi til medarbejderen, og foranstående ansættelsesvilkår er anerkendt af medarbejderen.**

Den

virksomhedens underskrift og adresse (evt. stempel)

Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.

Medarbejderens underskrift

Senere kontraktændringer:

(der underskrives og dateres af parterne)





**Bager- og Konditormestre  
i Danmark  
Islands Brygge 26  
2300 København S.  
Tlf. 32 63 04 00**

**fødevareforbundet** 

**C. F. Richs Vej 103  
2000 Frederiksberg  
Tlf. 38 18 72 72**