

NNF – Ov.nr. 134

3.59.0
2007/2009

Bager overenskomst

mellem

**Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder
Forbundet
og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**



**for
medarbejdere beskæftigede i bagerier**

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	Overenskomstområde	2
§ 2	Arbejdstiden	2
§ 3	Tidløn	3
1.	Månedsløn	3
2.	Korttidsansatte	5
§ 4	Tillæg	5
1.	Funktionstillæg	5
2.	Vikariat	5
3.	Forskydning af fridag	5
4.	Særlige tillæg	5
5.	Elever (over 18 år)	6
§ 5	Personlige tillæg	6
§ 6	Overarbejde	6
§ 7	Ferie og feriefridage	7
§ 8	Lønudbetaling	8
§ 9	Arbejdstøj	9
§ 10	Sygdом og ulykke	9
§ 11	Barsel og adoption	10
§ 12	Arbejdsforholdets ophør	10
§ 13	Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter	11
§ 14	Regler for behandling af faglig strid	11
§ 15	Arbejdsmarkedspension og gruppelev	11
1.	Arbejdsmarkedspension	11
2.	Gruppeliv	11
§ 16	Elevbestemmelser	12
§ 17	Overenskomstens gyldighed og opsigelse	12
	Fortegnelse over BA-butikker med bageri	13
BILAG I		14
	Protokollat om uddannelsesfond, børns sygdom, gruppelev, pension	14
1.	Uddannelsesfond	14
2.	Pension	14
BILAG II		15
	Protokollat om jobløn	15
BILAG III		16
	Protokollat om deltidsansatte	16
BILAG IV		18
	TRYGHEDSAFTALE	18
BILAG V		22
	Voksenelev og uddannelseskift	22
	HENSIGT SERKLÆRING	23
	AFTALE OM EFTERUDDANNELSESFOND	24

§ 1 Overenskomstområde

Denne overenskomst omfatter de i brugsforeningerne beskæftigede medlemmer af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet.

§ 2 Arbejdstiden

1. Den normale effektive arbejdstid

- 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.
- E. 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.

Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 og 18.00.

Arbejdstiden for elever må højst være 8 timer pr. dag.

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 6 friweekends. Medarbejderen har dog altid krav på 2 sammenhængende fridage indenfor hver 14 dages periode.

Arbejde på friweekends betragtes som overarbejde og betales med et tillæg på 100 % pr. time.

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.

Arbejdsplanen for den enkelte medarbejder kan ændres med et varsel på 4 uger. Udmeldte arbejdsplaner videreføres automatisk.

Ved manglende overholdelse af varsel betales én timeløn med tillæg på 50 %.

2. Deltidsbeskæftigelse

Der henvises til bilag III.

3.

I uger med søgnehelligdage reduceres den ugentlige arbejdstid med 1/5 af den i § 2, stk. 1 anførte arbejdsuge pr. søgnehelligidag. For grundlovsdagen reduceres med 1/10 af den i § 2, stk. 1 anførte arbejdsuge.

For deltidsansatte reduceres forholdsmæssigt.

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

1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag enkeltvis eller samlet i perioden 1. december til 28. februar og øvrige S/H-dage enkeltvis eller samlet i perioden 1. marts til 31. oktober.

Såfremt søgnehelligidagen falder på en søndag, reduceres alligevel.

I uger med søgnehelligdage kan arbejdstiden tilrettelægges efter særskilt arbejdsplan, der aftales lokalt. BRUGSEN kan, - i bagerier med fast søn- og helligdagslukning - med 4 ugers varsel, etablere arbejde på søn- og helligdage.

Under forudsætning af, at lov om butikstid i overenskomstperioden ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og helligdage, gælder med virkning fra lovens ikrafttræden følgende: For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. Bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag. Reduktionen udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.

§ 3 Tidsløn

1. Månedsløn

Minimallønnen (på fuldtidsbasis) udgør pr:

1. Joblønsansatte bagermestre

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
3 ansatte	25.365,00	25.967,00
4 ansatte	25.865,00	26.467,00
5 ansatte	26.365,00	26.967,00

2. Mestersvende

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	20.796,40	21.397,64
Pr. uge	4.799,27	4.938,02
Pr. time	129,71	133,46

3. Bagersvende

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	19.399,93	20.602,41
Pr. uge	4.477,00	4.754,50
Pr. time	121,00	128,50

Der modregnes i eventuelt personligt tillæg med kr. 3,75 pr. time pr. 1. marts 2007 og 2008.

4. Brødbagere

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	18.598,28	19.159,44
Pr. uge	4.292,00	4.421,50
Pr. time	116,00	119,50

5. Anden arbejdskraft – herunder pakning og rengøring på øvrig tid

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	18.317,70	18.758,61
Pr. uge	4.227,25	4.329,00
Pr. time	114,25	117,00

6. Rengøring over 18 år i tidsrummet 10.00 – 18.00

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	17.315,64	17.796,63
Pr. uge	3.996,00	4.107,00
Pr. time	108,00	111,00

7. Ungarbejdere under 18 år i tidsrummet 10.00 – 18.00

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Pr. måned	10.461,53	10.461,53
Pr. uge	2.414,25	2.414,25
Pr. time	65,25	65,25

8. Elever

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
1. læreår	2.000,00	2.050,00
2. læreår	2.175,00	2.250,00
3. læreår	2.375,00	2.450,00
Sidste 7 mdr.	2.850,00	2.950,00
Voksenlærlinge	3.996,00	4.107,00

Allerede ansatte voksenlærlinges indplacering p ny lønsats medfører ikke løntab for den enkelte, der er garanteret en stigning på kr. 2,75 pr. time pr. 1. marts 2007 og 2008.

9. Brødbager/kagekonditoruddannelsen

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
1. læreår	2.000,00	2.050,00
2. læreår	2.175,00	2.250,00
Profil 1 og 2	2.375,00	2.450,00
Profil 3 og 4	2.850,00	2.950,00
BB/KK (2 års anc.) P1/P2	3.996,00	4.107,00

2. Korttidsansatte

Ved ansættelse af korttidsansatte sikres disse beskæftigelse i mindst en hel kalenderuge.

Aflønning finder sted efter stk. 1.

Ved arbejde som mester udbetales tillæg som angivet i bestemmelsen om vikariat.

§ 4 Tillæg

1. Funktionstillæg

Funktionstillægget for bagermestre, der ikke er på jobløn, udgør mindst kr. 2.682,65 pr. måned pr. 1. marts 2007.

2. Vikariat

Tillægget ændres pr. 1. marts 2007 til kr. 61,80 pr. dag.

3. Forskydning af fridag

- Såfremt fridag forskydes med 8 dages varsel og erstatningsfridag afvikles i samme kalenderuge, betales intet tillæg.
- Gives der ikke ovennævnte varsel, betales overtidstillæg 100 % (kun tillæg), jfr. § 6, og fridagen afvikles senest i samme uge.
- Er fridagen ikke afviklet i samme uge, betales timeløn for det antal timer, der er ydet overtidstillæg efter stk. b.

4. Særlige tillæg

(Indgår ikke i beregningen af overtidstillæg)

a)

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Mellem kl. 18. 00 – 04.00	38,50	39,50

b)

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
S/H, grundlovsdag: Mellem 12.00 – 24.00	27,50	28,50

5. Elever (over 18 år)

	Pr. 01.03.2007	Pr. 01.03.2008
Alle hverdage 18 – 04	38,50	39,50
Søn/Helligdage	27,50	28,50

§ 5 Personlige tillæg

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt i § 3, og parterne er enige om, at dette bør ske, hvor medarbejderen på grund af dygtighed yder særlig værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om sådan højere løn træffes mellem uddeleren og den enkelte medarbejder.

Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken.

Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbare brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne bringes til afgørelse ved forhandling mellem forbundet og BA.

Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

§ 6 Overarbejde

1. Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende arbejdsleder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage.
2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.
3. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

1. og 2. time	50%
Efterfølgende timer	100%

4. Ved arbejde på en fridag, der ikke er omfattet af bestemmelserne i § 4 stk. 4, betales samtlige arbejdstimer med et tillæg til timelønnen på 100%.

Såfremt der arbejdes på friweekend, betales samtlige arbejdstimer med et tillæg på 100%.

5. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33.
6. Overarbejde må udføres i det omfang, bageriernes uforstyrrede drift kræver det, og Arbejds miljøloven tillader. Systematisk overarbejde er forbudt.
7. Til bagere i bagerier med fast søn- og helligdagslukning betales for arbejde på søn- og helligdage som anført i stk. 3.

Ved arbejde den sidste søndag før jul betales dog min. 4 timer.

8. Såfremt medarbejderen eller virksomheden ønsker det og den anden part accepterer det, kan overarbejde afspadseres.

Der afspadseres således, at en time med 50% overarbejdstillæg afspadseres med 1½ time og 1 time med 100% overarbejdstillæg afspadseres med 2 timer.

Alternativt kan der afspadseres time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

Overarbejde skal - med mindre andet er aftalt - være afspadseret senest 3 måneder efter optjeningstidspunktet. Er overarbejdet ikke afspadseret i overensstemmelse hermed, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.

Tidspunktet for afspadsering aftales med uddeleren ud fra driftsmæssige hensyn og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadseringen.

§ 7 Ferie og feriefridage

1. Der henvises til ferielovens bestemmelser.
2. Medarbejdere, beskæftiget i virksomheder, der lønkøres via Coop Danmarks edb-lønssystem, er omfattet af den mellem FDB og LO aftalte feriekortordning af 17. november 1972.

Øvrige virksomheder anviser feriegodtgørelse efter ferielovens bestemmelser.

3. Medarbejdere under denne overenskomst har ret til 5 feriefridage der optjenes og afvikles i overensstemmelse med ferielovens principper.
4. Uanset bestemmelsen i ferieloven kan 1 af disse feriefridage af det enkelte arbejdssted, af driftsmæssig hensyn, lægges på en bestemt dag.
5. Placeringen af feriefridagene drøftes forud for fastlæggelsen med medarbejderen.

Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.

For medarbejdere der har optjent fuld ret til feriefridage udgør feriegodtgørelsen for ferie og feriefridage i alt 15,00 %.

Såfremt en medarbejder forud for optjeningsårets begyndelse kræver feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår, jfr. ferielovens § 14, stk. 2, fastsættes feriegodtgørelsen 0,5 % lavere.

Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.

Der benyttes, som for almindelige feriedage, systemmæssigt timeregnskab for optjening og forbrug.

6. Med virkning fra indeværende ferieår 2005/06 indgår medarbejdere ansat på overenskomst med NNF fuldt ud i den i virksomheden med øvrige LO-forbund gældende ordning vedrørende overførsel af ferie fra et ferieår til et andet.

§ 8 Lønudbetaling

1. Lønningsugen løber fra mandag til søndag og lønnen udbetales senest den næstfølgende torsdag.

Virksomheden har dog adgang til i overenskomstperioden at indføre månedsløn og lønudbetaling ved indsætning i bank eller sparekasse.

I de tilfælde, hvor enighed ikke kan opnås, vil de mellem Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark truffne aftaler "14-dages løn og moderne lønudbetalingsformer" være retningsgivende.

2. Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag.

Virksomheden har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud dagen før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

Opstår der på grund af søgnehelligdagen eller force majeure forsinkelser med udfærdigelsen af lønafregningsmaterialet, kan virksomheden afvikle lønudbetalingen gennem et forskud på lønningsdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

3. Når en medarbejders arbejdsforhold ophører, udbetales tilgodehavende løn m.v. snarest efter, at en samlet opgørelse over medarbejderens økonomiske mellemværende med virksomheden har fundet sted.

§ 9 Arbejdstøj

Til alle fastansatte udleveres der arbejdstøj og fodtøj i henhold til COOP Danmarks hygiejneregulativ.

§ 10 Sygdom og ulykke

1. Fravær på grund af egen sygdom

Under sygdom og tilskadekomst ydes godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 5.

2. Fravær på grund af børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

Medarbejderen oppebærer for denne fraværsdag overenskomstmæssig løn. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Den ansatte er pligtig til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

3. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der pr. 1. april 2005 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for barnets hospitalsindlæggelse.

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time kr. 137,50 pr. 1. marts 2007 og kr. 140,00 pr. 1. marts 2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

§ 11 Barsel og adoption

Med virkning fra 1. marts 2005 gælder følgende:

Såfremt medarbejderen på nedkomsttidspunktet har været ansat 2 år uafbrudt (inklusive eventuel læretid) i den pågældende brugsforening, sikres fuld løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 24 uger efter fødslen, samt at dette også gælder fædreorlov i indtil 14 dage i forbindelse med fødslen samt i indtil 2 uger derudover.

For adoptanter angives perioden med fuld løn til at være indtil 24 uger efter modtagelsen og for fædreorlov i indtil 14 dage i forbindelse med modtagelsen og i indtil 2 uger derudover.

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

§ 12 Arbejdsforholdets ophør

1. Indtil 3 måneders ansættelse:
Fra Brugsens side 7 kalenderdage.
Fra den ansattes side fra dag til dag.
2. Efter 3 måneders uafbrudt ansættelse er medarbejderen omfattet af Funktionærlovens § 2 og § 2,a.

En medarbejder kan ikke opsiges under afvikling af ferie.

Elever, der efter udlæring forbliver i ansættelse under overenskomsten, er fra udlæringstidspunktet omfattet af de nævnte paragraffer.

3. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når 2. konfliktvarsel på relevante områder viser, at virksomheden vil blive berørt.

Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter.

Genansættelse finder sted ved konfliktens ophør.

§ 13 Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter

Der henvises til overenskomst mellem NNF-Bager/Møllerbranchen og Bager- og Konditormestre i Danmark (Landsoverenskomst af 1. marts 1997).

§ 14 Regler for behandling af faglig strid

Som retsligt grundlag i overenskomstforholdet gælder de mellem Landsorganisationen i Danmark og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening aftalte regler.

§ 15 Arbejdsmarkedspension og gruppeliv

1. Arbejdsmarkedspension

Arbejdsmarkedspension		1. marts 2007	1. marts 2008
Arbejdsgiverandel	%	7,8	8,4
Medarbejderandel	%	3,9	4,2
I alt	%	11,7	12,6

Omfattet af arbejdsmarkedspensionen er følgende medarbejdergrupper:

1. Medarbejdere der er fyldt 20 år (ekskl. elever) med 9 måneders ansættelse indenfor COOP/brugsforeningsområdet.
2. Medarbejdere der ved ansættelsen har en arbejdsmarkedspension.
3. Medarbejdere der på ansættelsestidspunktet er fyldt 25 år.

2. Gruppeliv

Medarbejdere, omfattet af nærværende overenskomst er tilknyttet den af SFU etablerede gruppelivsforsikring. Forsikringssummen andrager kr. 135.000. Børnedækning udvides til kr. 35.000, til hvert hjemmeboende barn under 18 år.

§ 16 Elevbestemmelser

I øvrigt gælder overenskomsten for elever aftalt mellem NNF og BDK.

§ 17 Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Overenskomsten gælder fra 1. marts 2007 og indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2009.

København, den 7. juni 2007

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder
Forbundet

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Flemming Mogensen

Dir. Lars Iversen

Fortegnelse over BA-butikker med bageri

01-165	KVICKLY	Jyllinge
02-246	KVICKLY	Ebeltoft
02-980	KVICKLY	Odder
03-478	SuperBrugsen	Oksbøl
03-500	KVICKLY	Ribe
03-770	KVICKLY	Varde
03-780	KVICKLY	Tønder
03-830	KVICKLY	Vejen
03-880	KVICKLY	Nordborg
03-950	KVICKLY	Sønderborg
03-976	SuperBrugsen	Høruphav
04-012	SuperBrugsen	Asnæs
04-620	KVICKLY	Kalundborg
05-340	SuperBrugsen	Nykøbing Mors
06-560	KVICKLY	Middelfart
06-750	SuperBrugsen	Rudkøbing
08-100	SuperBrugsen	Gilleleje
08-192	SuperBrugsen	Ølsted
08-200	KVICKLY	Allerød
08-299	SuperBest	Slangerup
08-820	KVICKLY	Helsingø

Bilag I

Protokollat om uddannelsesfond, børns sygdom, gruppelev, pension

I tilknytning til forhandlingen blev følgende aftalt:

1. Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at bidrag til uddannelsesfond indbetales via HK.
(Det indbetalte bidrag udgør pr. 1. marts 2007 31 øre pr. time).

2. Pension

Såfremt der i overenskomstperioden i sammenligningsområdet indgås aftaler vedrørende fritvalgsmodel og/eller kritisk sygdom, optages mellem BA og NNF forhandlinger vedrørende disse emner.

København, den 7. juni 2007

For Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Bilag II

Protokollat om jobløn

Bilag om jobløn til protokollat af 2. november 1995 om fornyelse af overenskomst mellem NNF-Bager/Møllergruppen og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

Stk. 1. Der kan indgås aftale om joblønsansættelse med bagermestre.

Stk. 2. Vilkårene for denne ansættelse er:

A. Minimallønssatsen udgør:

Jobløn for bagermestre		1. marts 2007	1. marts 2008
Med indtil 3 ansatte	kr.	24413,75	24774,50
Med 4 ansatte	kr.	24913,75	25274,50
Med 5 ansatte og derover	kr.	25413,75	25774,50

B. Overenskomstens § 4 stk. 4 og § 6 gælder ikke for joblønsansatte.

C. De joblønsansattes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.

Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de joblønsansatte påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted. Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

Det følger af joblønsansættelsens natur, at en joblønsansat, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønsansat f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning i det enkelte tilfælde kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.

København, den 5. december 2005

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Forbundet
Flemming Mogensen

Dir. Lars Iversen

Bilag III

Protokollat om deltidsansatte

Deltidsansatte

Virksomhederne kan ansætte deltidsansatte detailbagere med mindst 15 og højst 29,6 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit for en 4 ugers periode.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 4, stk. 6 (ungarbejdere), idet arbejdstidsreglerne for disse reguleres af reglerne i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning.

Antallet af deltidsansatte kan højst udgøre:

<u>pr. antal faglærte ansatte i bageriet</u>	<u>antal deltidsbeskæftigede</u>
op til 4 faglærte	1 deltidsansat
5 til 8 faglærte	2 deltidsansatte
9 til 12 faglærte	3 deltidsansatte
13 til 16 faglærte	4 deltidsansatte

Lønnen beregnes forholdsvis pr. time i henhold til § 3. Tillæg ydes i henhold til de for fuldtidsansatte gældende bestemmelser i nærværende overenskomst.

Merarbejde indenfor den for fuldtidsansatte gældende normaltid pr. uge betales med almindelig timeløn jfr. § 3, medens timer herudover betales som overarbejde jfr. § 6.

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 arbejderen selv ønsker det.

Anden arbejdskraft

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 8 timer pr. dag.

For unge under 18 år ansat til rengøring gælder ingen mindst arbejdstid pr. uge.

København, den 7. juni 2007

For Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Overenskomstsekretariatet
Flemming Mogensen

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Dir. Lars Iversen

Bilag IV

TRYGHEDSAFTALE

§ 1

Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører de medarbejdere der er omfattet af den mellem NNF-Bager/Møllergruppen og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede overenskomst.

§ 2

Aftalens formål

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

§ 3

Information

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse er den enkelte brugsforening ansvarlig for, at der gennem samarbejdsudvalget eller på anden måde gives en løbende information om brugsforeningens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader brugsforeningens/KVICKLYs interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

§ 4

Ændringer af arbejdspladsen

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der så tidligt som muligt de enkelte, berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

§ 5

Opsigelse

- Stk. 1.** Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:
- a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigten-
de afsætning og lignende.

- b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
- c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.
- d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning, eller samarbejdsvanskeligheder.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.

Stk. 3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet i den pågældende brugsforening som følge af de grunde, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidsplanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.

Stk. 4. Ved fuldt bortfald af stillinger under omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse i den pågældende brugsforening, anden butik indenfor brugsforeningsområdet eller andre selskaber med direkte eller indirekte tilknytning til brugsforeningsbevægelsen.

Stk. 5. Kan der ved opsigelse af grunde som nævnt i stykke 1, punkterne a og b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse, der ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, beregnes således på grundlag af uafbrudt anciennitet:

Fratrædelsesgodtgørelse	Anciennitet
Efter antal hele Ansættelsesår	% af månedsløn ved opsigelsens udløb
6	70
7	95
8	110
9	120
10	130
11	140
12	150
13	160

14	170
15	180
16	190
17	200

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

Stk. 6. Til medarbejdere, der fratræder på grund af de i stk. 1 anførte årsager med ret til efterløn i henhold til lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsunderstøttelse, ydes i stedet for fratrædelsesgodtgørelse efter stk. 5 en fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes som:

Fratrædelsesgodtgørelse	Alder
Alder	% af fratrædelsesgodtgørelse stk. 5
60 år	100 %
61 år	80 %
62 år	60 %
63 år	40 %
64 år	30 %
65 år	20 %
66 år	10 %
67 år	0

Stk. 7. Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.

Brugsforeningen vil normalt i de situationer (jfr. stk. 1 c), hvor løn- nedgang kan komme på tale, yde et overgangsbeløb, der fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

§ 6

Opsigelse p.g.a. arbejdsskade og erhvervssygdom

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervssygdom, som vedkommende har pådraget sig under beskæftigelse i den pågældende brugsforening, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse efter reglen i § 5, stk. 5, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskadeforsikringen.

§ 7 Advarsel

Individuelle opsigelser som følge af de årsager, der er nævnt under § 5, stk. 1 d, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, hvis vedkommende har mere end 3 års anciennitet. Herfra er undtaget tilfælde, hvor medarbejderen bortvises, og tilfælde af opsigelse, som ligger på grænsen til bortvisning.

Tillidsrepræsentanten orienteres om advarsler i de tilfælde, hvor de indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse indenfor 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

§ 8 Gyldighed

Aftalen træder i kraft 1. marts 2001 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. februar, og tidligst 1. februar 2005.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening tager derfor forbehold for, at tryghedsaftalen i givet fald tages op til revision, hvis der kommer sådanne forpligtelser.

København, den 13. februar 1992

For Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Bager/Møllerguppen
(sign.) Ole Wehlast

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
(sign.) Finn Hansen

Bilag V

Voksenelev og uddannelseskift

1. Voksenelev

Med henvisning til "Bekendtgørelse om uddannelse til Bager, Konditor og Chokolade- og Konfektassistens", § 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 § 3, stk. 3, ligesom tillæg betales i henhold til overenskomstens § 4, stk. 4.

2. Uddannelseskift

I tilfælde hvor en person 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 inklusiv skoleophold. Det er en forudsætning, at vedkommende har 2 års erfaring inden for sit fag.

Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens § 3, stk. 3, ligesom tillæg betales i henhold til overenskomstens § 4, stk. 4.

Disse nye afsnit har virkning for uddannelsesaftaler, som indgås pr. 1. marts 1999.

København, den 3. juni 1999

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Håndværk- og Industrigruppen
Bager/Møllerbranchen

Brugsforeningernes
Arbejdsgiverforening

(sign.) Ole Wehlast

(sign.) Finn Hansen

HENSIGTSEKTLÆRING

Parterne har drøftet begyndelsestidspunkterne for bagernes arbejdstid, og er enige om, at det bør tilstræbes, at produktionen tilrettelægges således, at mødetidspunkter før kl. 06.00 begrænses mest muligt.

For Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
Håndværk/Industrigruppen
Bager/Møllerbranchen
(sign.) Ole Wehlast

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
(sign.) Finn Hansen

AFTALE OM EFTERUDDANNELSESFOND

Efteruddannelsesfond:

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har partnerne i fællesskab med virkning fra den 1. april 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. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte, indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse,
- øge kendskabet til slagterfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

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

Arbejdsgiver betaler med virkning fra 1. januar 2008 et årligt bidrag på kr. 100,00 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst. Fonden bestyres af en bestyrelse bestående af 3 repræsentanter fra hver af de to organisationer BA og NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i BA.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere, der er medlem af NNF med et års anciennitet, 2 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.

Fondsbestyrelsen fastsætter selv de nærmere bestemmelser for fondens aktiviteter og funktion. Det kan herunder besluttes, at fonden lægges sammen med og administreres i fællesskab med andre kompetence- og efteruddannelsesfonde indenfor BA.

Fælles butiksoverenskomst:

Parterne har gennem længere tid drøftet muligheden af at indgå en fælles butiksoverenskomst mellem på den ene side BA og på den anden side NNF (for slagtere og bagere), HK (for salgsassistenter) og 3F (for bistro og cafeteriaansatte).

Målet har været én dagligvareoverenskomst for butikker og varehuse, der i dag er omfattet af 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

På baggrund af de gensidige positive udmeldinger om ønske og mulighed for at indgå en sådan fælles butiksoverenskomst, er parterne enige om, at der i overenskomstperioden er mulighed for at forhandle en fælles butiksoverenskomst på plads.

Såfremt denne nye overenskomst skal træde i kraft i overenskomstperioden og have varighed til 1. marts 2010, kan BA og NNF i den sammenhæng optage forhandlinger om og aftale forhøjelse af løn- og tillægssatser for det tredje overenskomstår.

Forbehold:

NNF tog forbehold for godkendelse i kompetent forsamling. Meddelelse herom vil foreligge senest den 14. juni 2007.

BA tog ligeledes forbehold for godkendelse i bestyrelsen og forbehold for at behandle forbundets beslutning i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen mellem BA og LO.

København, den 7. juni 2007

For NNF:
Flemming Mogensen

Birger Pedersen

For Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Lars Iversen



Nærings- og Nydelsesarbejder Forbund
C.F. Richsvej 103, 2000 Frederiksberg
Tlf. 3818 72 72

ba BRUGSFORENINGERNES ARBEJDSGIVERFORENING
Colbjørnsensgade 19
1652 København V.