

# Slagter overenskomst

mellem

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



**Denne overenskomst er gældende for slagtermestre,  
butiksslagtersvende, butiksslagterelever  
og detailslagtere med specialerne delikatesse,  
fisk og vildt i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings  
medlemsvirksomheder**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>§ 1</b>	<b>Arbejdstid</b>	<b>1</b>
<b>§ 2</b>	<b>Lønninger</b>	<b>2</b>
	1. Normalløn	2
	2. Mestertillæg	3
	3. Reserver	3
	4. Deltidsansatte	3
	5. Arbejdstøj	3
<b>§ 3</b>	<b>Overarbejde</b>	<b>4</b>
<b>§ 4</b>	<b>Ferie</b>	<b>4</b>
<b>§ 5</b>	<b>Sygdom, tilskadekomst, børns sygdom, graviditet og adoption</b>	<b>4</b>
	1. Egen sygdom – Mindre end 3 måneders anciennitet	4
	2. Egen sygdom – Fra 3 måneders anciennitet	4
	3. Barsel og adoption	5
	4. Fravær på grund af børns sygdom	5
	5. Fravær på grund af barns hospitalsindlæggelse	5
<b>§ 6</b>	<b>Arbejdsmarkedspension og gruppeliv</b>	<b>6</b>
	Arbejdsmarkedspension	6
	Gruppelivsforsikring	6
<b>§ 7</b>	<b>Opsigelsesvarsel</b>	<b>6</b>
	1. Under 3 måneders anciennitet	6
	2. Efter 3 måneders anciennitet	7
	3. Reserver	7
<b>§ 8</b>	<b>Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter</b>	<b>7</b>
<b>§ 9</b>	<b>Mægling</b>	<b>7</b>
<b>§ 10</b>	<b>Varighed</b>	<b>7</b>
	<b>Elevoverenskomst</b>	<b>8</b>
	<b>PROTOKOLLATER</b>	<b>10</b>
	Uddannelsesfond	10
	Befordringsgodtgørelse	10
	ATP	10
	Fritvalgsmodel	10
	Fisk & vildt	10
	Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdstid 93/104EF	11
	Protokollat vedr. EU-direktiv om forældreorlov 96/34EF	11
	Protokollat vedr. EU-direktiv om deltidbeskæftigelse 97/81EF	11
<b>Bilag 1</b>		<b>12</b>
	Sikkerhedsrepræsentanter	12
	<b>TRYGHEDSAFTALE</b>	<b>13</b>
	<b>AFTALE OM EFTERUDDANNELSESFOND</b>	<b>17</b>

## § 1 Arbejdstid

---

1. Den effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
2. Arbejdstiden lægges efter lokal aftale inden for lov om butikstid. Spisetidernes længde og lægning aftales lokalt.

Ændring af arbejdstidsplan kan ske med 21 dages varsel til en søndag.

Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri 2 weekender hver måned fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag. I det omfang butikken holdes åbent hver søndag, skal arbejdstiden i videst muligt omfang tilrettelægges således, at medarbejderen sikres 2 frisdage hver måned. Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske og pinselørdag og et udsalg af 14 dages varighed henholdsvis vinter og sommer.

På arbejdspladser med flere ansatte udarbejdes der for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Den normale arbejdstid skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden kan beregnes over en 3 ugers periode med et gennemsnit på 37 timer pr. uge, i alt 111 timer, dog således at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer pr. uge. En sådan aftale skal foreligge skriftligt.

3. I uger med søgnehellidage reduceres den ugentlige arbejdstid med 1/5 for hver søgnehellidag, der holdes lukket. Grundlovsdagen dog med 1/10.

På alle dage med tidligere lukketid er arbejdstiden inklusive den pågældende dags sædvanlige oprydningstid.

I uger med søgnehellidage ydes normalt ingen fridag. Fridage, som efter vedkommendes normale arbejdstidsplan skulle have været afviklet i uger med søgnehellidage, kan i stedet afvikles inden for de følgende 2 måneder.

4. For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid, jfr. stk. 1, betales følgende tillæg pr. præsteret normal time:

Tidstillæg pr. time		1. april 2007	1. april 2008
Man-fre 17.45 - 22.00	kr.	13,71	14,12
Man-fre 22.00 - 06.00	kr.	19,51	20,10
Lørdag 14.30 – 24.00	kr.	39,59	40,78
Søndag 00.00 – 24.00	kr.	53,25	54,85

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

For elever og voksenelever er tillægget det samme som for svende.

Tillægget ydes dog ikke til personer, der specielt er ansat til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

## 5.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte kan ikke udgøre mindre end 20 timer og mere end 29,6 timer pr. uge. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid.

Der er enighed om, at allerede ansatte med en deltidsnorm på mere end 29,6 timer beholder deres norm.

## § 2 Lønninger

---

### 1. Normalløn

#### a) Slagtersvende

	Timeløn Kr.	Ugeløn Kr.	Månedsløn Kr.
1. april 2007	121,00	4.477,00	19.399,93
1. april 2008	125,55	4.645,35	20.129,53

#### b) Delikatesseassistenter

	Timeløn Kr.	Ugeløn Kr.	Månedsløn Kr.
1. april 2007	114,05	4.219,85	18.285,63
1. april 2008	121,65	4.501,05	19.504,14

For så vidt angår stigningen på kr. 7,60 pr. 1. april 2008 for delikatesseassistenterne, kan de kr. 3,10 modregnes i en eventuel højere løn end overenskomsten foreskriver, som f.eks. personlige tillæg.

### c) Detailslagteraspirant

	<b>Timeløn Kr.</b>	<b>Ugeløn Kr.</b>	<b>Månedsløn Kr.</b>
1. april 2007	109,05	4.034,85	17.483,99
1. april 2008	116,65	4.316,05	18.702,49

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

### d) Voksenelever

**(Allerede eksisterende aftaler er ikke omfattet af denne bestemmelse)**

	<b>Timeløn Kr.</b>	<b>Ugeløn Kr.</b>	<b>Månedsløn Kr.</b>
1. april 2007	107,35	3.971,95	17.211,43
1. april 2008	111,85	4.138,45	17.932,91

## 2. Mestertillæg

<b>Mestertillæg</b>	<b>1. april 2007</b>	<b>1. april 2008</b>
Mestertillæg i alt	2.575,00	2.652,25

## 3. Reserver

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

	<b>Timeløn Kr.</b>	<b>Ugeløn Kr.</b>
1. april 2007	137,94	5.103,78
1. april 2008	143,13	5.295,81

## 4. Deltidsansatte

For deltidsansatte afregnes med normal timeløn indtil 37 timer. Herefter træder bestemmelserne om overarbejdsbetaling i kraft.

## 5. Arbejdstøj

Hver slagter erholder indtil 3 sæt rent arbejdstøj pr. uge.

### § 3 Overarbejde

---

1. Alt overarbejde betales med 50 % til den personlige timeløn for de tre første timer pr. dag, derefter samt arbejde på fridage og søn- og helligdage med 100 %.
2. Overarbejde i forbindelse med status betales før normal arbejdstids begyndelse med timeløn plus 100 %.
3. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan overarbejde afspadseres time for time.

Tidspunkt for afspadsering aftales med uddeleren ud fra driftsmæssige hensyn, og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadseringen. Overtidstillægget udbetales.

4. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at overarbejdstimer med 50 % tillæg afspadseres med 1½ time og at overarbejdstimer med 100 % tillæg afspadseres med 2 timer.

### § 4 Ferie

---

1. Der henvises til ferielovens bestemmelser.
2. I virksomheder, der lønmæssigt er fællesregistreret med FDB, udleveres feriegodtgørelse ved feriekort i henhold til aftale af 17. november 1972 mellem FDB og LO med senere ændringer.
3. Med virkning fra ferieåret 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.

### § 5 Sygdom, tilskadekomst, børns sygdom, graviditet og adoption

---

1. **Egen sygdom – Mindre end 3 måneders anciennitet**  
Ved sygdom og tilskadekomst gælder dagpengelovens bestemmelser.  
Ved ulykkestilfælde betales fuld løn for den dag, ulykkestilfældet indtræffer.  
Ved sygdom betales ligeledes supplement for den første delvise sygedag.
2. **Egen sygdom – Fra 3 måneders anciennitet**  
Funktionærlovens bestemmelser vedrørende sygdom og tilskadekomst er gældende for slagtersvende med 3 måneders anciennitet (3 måneders uafbrudt arbejde).

Såfremt virksomheden forlanger lægeattest betales denne af virksomheden.

### **3. Barsel og adoption**

Medarbejdere med 12 måneders anciennitet på nedkomsttidspunktet får fuld løn under barsel/adoption fra 4 uger før forventet fødsel til 20 uger efter fødsel, dog max. kr. 110,- pr. time pr. 1. marts 2005 og max. kr. 115,- pr. time pr. 1. marts 2006. Under samme betingelser betales der fædreorlov i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen.

Såfremt medarbejderen på nedkomsttidspunktet/adoption har været ansat 2 år uafbrudt i den pågældende forening (incl. eventuel læretid), sikres fuld løn i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og i indtil 24 uger efter fødslen.

Ovenstående regler gælder også fædreorlov i indtil 14 dage i forbindelse med fødslen samt i indtil 2 uger der ud over.

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

Nærværende barselsregler er også gældende for voksenelever.

### **4. Fravær på grund af børns sygdom**

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes 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.

### **5. Fravær på grund af barns 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 hospitalsindlæggelsen.

Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

## § 6 Arbejdsmarkedspension og gruppeliv

---

### Arbejdsmarkedspension

	<b>Medarbejderbidrag</b>	<b>Firmabidrag</b>	<b>I alt</b>
1. april 2007	3,7%	7,4%	11,1%
1. april 2008	3,8%	7,6%	11,4%
1. januar 2009	4,0%	8,0%	12,0%

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.

### Gruppelivsforsikring

#### 1. Kritisk sygdom

Såfremt medarbejderen, inden udgangen af den måned, hvori han/hun fylder 62 år, får konstateret en kritisk sygdom, udbetales en sum på kr. 100.000. Der er mulighed for 2 udbetalinger med en mellemliggende karenperiode på 10 år (jf. forsikringsbetingelserne).

#### 2. Invalidesum

Invalidesummen andrager kr. 90.000,-.

#### 3. Dødsfaldssum

Forsikringssummen andrager kr. 260.000,-.

#### 4. Udløbssum

Når et gruppemedlem, som har opnået mindst 5 års anciennitet indenfor overenskomstområdet, udtræder af forsikringen efter det fyldte 60. år, udbetales en udløbssum på kr. 20.626,00.

## § 7 Opsigelsesvarsel

---

### 1. Under 3 måneders anciennitet

Efter 6 dages uafbrudt beskæftigelse og indtil 3 måneders beskæftigelse:  
1 uges gensidig opsigelsesfrist til en lørdag.

Når en medarbejder uberettiget ophører arbejdsforholdet, kan der trækkes for indtil 3 dages løn.

## **2. Efter 3 måneders anciennitet**

Funktionærlovens bestemmelser (§ 2, 2a, 2b & 4) vedrørende opsigelse er gældende.

## **3. Reserver**

For reserver kan ansættelsen ikke strække sig ud over 3 måneder, og der gælder ikke noget opsigelsesvarsel i ansættelsesperioden.

## **§ 8 Bestemmelser vedrørende tillidsrepræsentanter**

---

Der er mellem parterne enighed om, at arbejderne i virksomheder, hvor der mindst er beskæftiget 5 organiserede af denne overenskomst, kan vælge en tillidsrepræsentant til at varetage deres interesser.

En tillidsrepræsentant skal have været mindst 1 år i virksomheden og være fyldt 21 år.

Ved opsigelse af tillidsrepræsentant følges de mellem LO og FDB aftalte retningslinier.

I virksomheder, hvor der ikke er foretaget valg af tillidsrepræsentant, kan den lokale afdelingsformand for Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet kontakte virksomhedens ledelse vedrørende drøftelser om arbejdsforhold. Alle spørgsmål af principiel karakter skal henvises til hovedforbundet.

## **§ 9 Mægling**

---

Uoverensstemmelser mellem medarbejder og brugsforeningen behandles i henhold til de mellem LO og BA til enhver tid aftalte regler om behandling af faglig strid.

## **§ 10 Varighed**

---

Denne overenskomst træder i kraft den 1. april 2007 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2009.

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder  
Forbundet

Flemming Mogensen

København, den 7. juni 2007  
Brugsforeningernes Arbejdsgiveforening

Dir. Lars Iversen

## Eleveroverenskomst

---

Mellem Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening er der for de i butikkerne beskæftigede slagterelever og delikatesseassistentelever indgået følgende overenskomst:

1. Slagterelever og delikatesseassistentelever (elever) skal i henhold til Erhvervsuddannelsesloven være kontraktmæssigt antaget og læretiden udgør den tid, Det Faglige Fællesudvalg fastsætter.
2. Arbejdstiden for elever er den samme som for voksne medarbejdere.
3. Lønnen for elever beregnes efter normallønnen for butikssvende, jfr. § 2, stk. 1 efter følgende skala:

Elever		1. april 2007		1. april 2008	
		Ugeløn	Månedsløn	Ugeløn	Månedsløn
1. læreår	45 %	2.014,65	8.729,97	2.090,50	9.058,65
2. læreår	55 %	2.462,35	10.669,96	2.554,85	11.070,79
3.-4. læreår	65 %	2.910,05	12.609,95	3.019,57	13.084,53
Over 24 år	85 %	3.805,45	16.489,94	3.948,64	17.110,42

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

For elever, som fortsætter i virksomheden efter endt uddannelse, er overenskomstens § 5, stk. 2 og § 7, stk. 2, gældende fra udlæringsdatoen.

Såfremt eleven bliver i virksomheden efter udstået læretid ydes ferie med løn som udlært.

4. Voksenelever aflønnes, jfr. overenskomstens § 2, stk. 1.

### 5. Feriefridage

For alle elever – undtaget voksne elever - under denne overenskomst beregnes i overensstemmelse med Ferielovens principper for optjening og afholdelse 5 feriefridage.

Uanset bestemmelsen i Ferielovens § 10, stk. 1 kan en af disse feriefridage, af driftsmæssige hensyn, lægges på en bestemt dag.

Lægningen drøftes forinden med medarbejderen.

Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.

Samtidig hermed forhøjes feriegodtgørelsen for de omfattede medarbejdere udgør i alt 15 %.

København, den 7. juni 2007

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder  
Forbundet

Flemming Mogensen

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Dir. Lars Iversen

## **PROTOKOLLATER**

---

### **Uddannelsesfond**

Til LO/DA-uddannelsesfonden opkræves et fast beløb pr. arbejdstime.  
(Det indbetalte bidrag udgør pr. 1. marts 2007 31 øre pr. time).

### **Befordringsgodtgørelse**

Befordringsgodtgørelse betales af læremesteren, som herefter får beløbet refunderet af AER. Denne regel gælder kun så længe, der kan opnås refusion.

### **ATP**

For så vidt angår bidrag til ATP følges DA/LO's anbefaling til ATP's repræsentantskab.

### **Fritvalgsmodel**

Parterne er enige om at følge vilkårene i den af NNF og Coop Danmark aftalte fritvalgsmodel ud fra følgende særlige forudsætninger:

1. Puljen for den enkelte medarbejder omfattet af fritvalgsordningen udgør 3 % ved valg af fridage, svarende til 6 feriefridage. Ved valg af løn og pension udgør procenten 2,7 % svarende til 6 portioner af 0,45 %.
2. Som tilbagefaldsordning pr. 31. december 2004 er aftalt videreførelse af 5 feriefridage med en forhøjelse af den aktuelle løn og personligt tillæg + 0,45 %. De 0,45 % tillægges på grundlønningen i henhold til overenskomsten 2001/2003, protokollat vedrørende feriefridage.

Aftalen gælder også voksenelever.

### **Fisk & vildt**

Parterne er enige om at følge ændringen på sammenligningsområdet.  
Faglærte medarbejdere indenfor fisk- og vildtområdet aflønnes som slagtere.

### **Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdstid 93/104EF**

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

### **Protokollat vedr. EU-direktiv om forældreorlov 96/34EF**

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

### **Protokollat vedr. EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse 97/81EF**

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med indholdet i EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsbeskæftigelse.

Organisationerne betragter herved EU-direktivet om deltidsbeskæftigelse som implementeret i den mellem parterne gældende overenskomst.

København, den 5. december 2005

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet  
Overenskomstsekretariatet  
Flemming Mogensen

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening  
Dir. Lars Iversen

## **Bilag 1**

---

### **Sikkerhedsrepræsentanter**

Der henvises til reglen i bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997 som ændret ved bekendtgørelse nr. 383 af 22. juni 1998, § 24, stk. 6 om sikkerhedsrepræsentanters beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende område.

København, den 8. april 2007

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet  
Overenskomstsekretariatet  
Flemming Mogensen

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening  
Dir. Lars Iversen

# TRYGHEDSAFTALE

---

## § 1

### Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører de medarbejdere der er omfattet af den mellem NNF-Landbrugsgruppen 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/ KVICKLY's 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 svigtende 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.** Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges af de i Tryghedsaftalens § 5, stk. 1, litra a og b nævnte grunde, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for uddannelsestilbud, hvor der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført i alt 2 ugers efter- og/eller videreuddannelse.

Virksomheden dækker udgifterne til deltagerbetaling på op til maksimalt kr. 1.500,00. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden, og der ydes derfor fuld løn i de op til 2 ugers varighed af kursusdeltagelsen.

**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:

<b>Fratrædelsesgodtgørelse</b>	<b>Anciennitet</b>
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:

<b>Fratrædelsesgodtgørelse</b>	<b>Alder</b>
Alder	% af fratrædelsesgodt- gørelse 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 lønning 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. april 2007 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, og tidligst 1. april 2009.

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

København, den 5. december 2005

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet  
Overenskomstsekretariatet

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Flemming Mogensen

Dir. Lars Iversen

# 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 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 bager), HK (for salgsassistenten) 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.

København, den 7. juni 2007

For Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder  
Forbundet

Flemming Mogensen  
Birger Pedersen

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.