

OVERENSKOMST

mellem

**NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELARBEJDER
FORBUNDET**

(Overenskomstsekretariatet)

og

COOP DANMARK A/S

samt

tiltrædelsesoverenskomst vedrørende Irma A/S
vedrørende

løn- og arbejdsforhold

for detailslagtere med specialerne delikatesse, fisk og vildt

APRIL 2007

INDHOLDSFORTEGNELSE**Side**

§ 1	Arbejdstiden	3
§ 2	Lønninger	4
§ 3	Funktionæransatte	5
§ 4	Overarbejde	6
§ 5	Ferie & feriefridage	6
§ 6	Sygdom og tilskadekomst	7
§ 7	Opsigelsesvarsler	7
§ 8	Tillidsmandsbestemmelser	7
§ 9	Regler for behandling af faglig strid	8
§ 10	Arbejdsmarkedspension	8
§ 11	Barsel og adoption	8
§ 12	Efteruddannelse	8
§ 13	Uddannelsesfonden	8
§ 14	Overenskomstens gyldighed og opsigelse	9

BILAG

	Eleveroverenskomst	10
	Gruppelivsforsikring	12
	Gruppelivssatser og sats for kritisk sygdom	13
	Joblønsansættelse for slagtermestre	14
	Protokollat i tilknytning til joblønsprotokollat	15
	Barns sygdom og hospitalsindlæggelse	16
	Fritvalgsordning	17
	Befordringsgodtgørelse for elever	18
	Protokollat vedrørende Irma A/S	19
	Kursus	20
	Efteruddannelsesfond	21
	Tjenestefrihedsbestemmelser	22
	Tryghedsaftale	25
	Sikkerhedsrepræsentanter	29

§ 1 ARBEJDSTIDEN

1. Normalarbejdstiden er 37 timer pr. uge.

Arbejdes der en dag under 8 timer, kan de sparede timer gøres effektive en anden dag i ugen, dog må ingen arbejdsdag overstige 10 timer. 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.

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

Hvor der er lokal enighed derom, kan der indføres deltidsarbejde.

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

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.

Arbejdstiden (fuldtid og deltid) skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejdernes og virksomhedens tarv. Der udarbejdes 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.

2. For både fuldtids- og deltidsansatte reduceres i uger med søgnehelligdage, herunder grundlovsdag og juleaftensdag, den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid. Reduktionen udgør for hver søgnehelligidag vedkommendes plantid divideret med 5 (for grundlovsdag og juleaftensdag divideres dog med 10 hvis butikken holder åbent). Reduktionen foretages i den uge, hvor søgnehelligidagen falder.

Arbejde for deltidsansatte ud over den reducerede (afrundede) arbejdstid i den enkelte søgnehelligidagsuge betales med normal timeløn. Dog opnår deltidsmedarbejdere overtidsbetaling i henhold til §4, når vedkommendes præsterede arbejdstid når op over den reducerede arbejdstid for fuldtidsansatte.

Arbejdstiden for fuldtids- og deltidsansatte suspenderes i uger med søgnehelligdage, og butikslederen aftaler med den enkelte placeringen af den reducerede arbejdsuges timetal ud fra lokale hensyn. Den ændrede arbejdstid skal meddeles til den pågældende senest 1 måned før søgnehelligidagen.

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

3. På alle dage med tidligere lukketid er arbejdstiden inklusive den pågældende dags sædvanlige oprydningstid.
4. For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid, jf. stk. 1, betales følgende tillæg pr. præsteret normal time:

	01.04.2007	01.04.2008
kl. 17.45 - 22.00	kr. 13,71 pr. time	kr. 14,12 pr. time
kl. 22.00 - 06.00	kr. 19,51 pr. time	kr. 20,10 pr. time
Lørdag kl. 14.30 – 24.00	kr. 39,59 pr. time	kr. 40,78 pr. time
Søndag kl. 00.00 – 24.00	kr. 53,25 pr. time	kr. 54,85 pr. time

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 antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

5. Arbejdstiden kan tilrettelægges forskudt på enkelte ugedage, men i fast plan. Ændring af plan kan ske med 21 dages varsel til en søndag.

Fridage kan ikke deles uden medarbejderens samtykke.

6. Arbejdsplaner udarbejdes lokalt.

§ 2 LØNNINGER

- 1.

	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	20.129,43

2. Delikatesseassistenter aflønnes i hele perioden med følgende løn:

	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

Detailslagter aspirant

	Timeløn kr.	Ugeløn kr.	Månedsløn kr.
1. april 2007	109,05	4.034,85	17.483,99
1. april 2008	116,65	4.316,05	18.702,49

Voksenelever

	Timeløn kr.	Ugeløn kr.	Månedsløn kr.
1. april 2007	107,35	3.971,95	17.211,43
1. april 2008	111,85	4.138,45	17.932,91

3. I ovennævnte lønninger er inkluderet kompensation for at følge reglerne for butiksmedarbejderne vedrørende arbejdsplaner, søgnehelligdagsberegning og 1. maj.

4. **Jobløn**

Der er adgang til ansættelse på jobløn, jf. bilag til overenskomsten.

5. **Lønbehandling**

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.

6. **Reserver**

Lønnen for enkelte dages arbejde á 8 timer er altid normallønnen plus et tillæg på 14%. I denne betaling er medregnet kompensation for søgnehelligdage. Enkelte dages arbejde kan kun kræves udført i specielle situationer som for eksempel ved sygdom og force majeure.

pr. 1. april 2007		pr. 1. april 2008	
kr. pr. time	kr. pr. uge	kr. pr. time	kr. pr. uge
137,94	5.103,78	143,13	5.295,81

Overarbejde betales som for øvrige slagtere, jf. § 4.

Såfremt reserver vikarierer i fast plan og i hele lønuger, betales ugeløn, også selv om vikariatet sker i flere forskellige butikker inden for lønugen. Dette tilkendegives over for den pågældende reserve ved antagelsen.

Arbejdstiden for reserver afsluttes senest på det tidspunkt, hvor den i afdelingen beskæftigede slagter slutter arbejdet.

7. **Arbejdstøj**

Der ydes hensigtsmæssig arbejdsbeklædning under hensyn til de krav til hygiejne, arbejdsmiljø og personlig fremtræden, der gælder i Coop.

§ 3 FUNKTIONÆRANSATTE

1. Slagtermestre er fra ansættelsestidspunktet omfattet af funktionærlovens bestemmelser og har månedsløn og løn under ferie.

2. Slagtersvende og faguddannede delikatesseassistenter er efter 3 måneders uafbrudt ansættelse omfattet af funktionærlovens bestemmelser og får herefter månedsløn og løn under ferie.

4 OVERARBEJDE

Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

For 1. 2. og 3. time	50%
For følgende timer	100%
På søn- og helligdage	100%
Arbejde på fridage	100%

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

Overarbejdstillæg beregnes på grundlag af vedkommendes månedsløn og personlige tillæg.

Såfremt medarbejderen eller virksomheden ønsker det, kan overarbejde afspadsres. For hver times overarbejde afspadsres der da med 1 time. Overarbejdstillægget udbetales. Afspadseringen skal i så tilfælde finde sted på et for virksomheden passende tidspunkt. Dog skal der mindst gives 1 uges varsel fra begge parter.

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

Afspadsering skal være afviklet inden for 3 måneder.

§ 5 FERIE OG FERIEFRIDAGE

1. Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".
2. For alle medarbejdere under denne overenskomst beregnes pr. 1. maj 2003, i overensstemmelse med ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med ferielovens § 10, stk. 1.
3. Uanset bestemmelsen i ferielovens § 10, stk. 1 kan 1 af disse feriefridage af det enkelte arbejdssted, af driftsmæssige hensyn, lægges på en bestemt dag.

Lægningen drøftes forinden med medarbejderen.

4. Feriefridagene afholdes så vidt muligt som hele fridage.
5. Samtidig hermed forhøjes feriegodtgørelsen for de omfattede medarbejdere for optjeningsåret 2003 til 15%.
6. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.
7. Der benyttes, som for almindelige feriedage, systemmæssigt timeregnskab for optjening og forbrug.
8. Ovenstående regler vedrørende feriefridage gælder for alle elever samt tilbagefaldsklausul jævnfør fritvalgsordningen.

§ 6 SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, jf. § 3

Der ydes syge- og ulykkesløn i henhold til dagpengelovens bestemmelser.

Medarbejdere omfattet af funktionærloven, jf. § 3

Sædvanlig løn under sygdom efter funktionærlovens bestemmelser.

Såfremt Coop kræver lægeattest, betales denne af Coop.

§ 7 OPSIGELSESVARSLER

1. For medarbejdere der, uden anden afbrydelse end den i nedenstående stk. 4 nævnte, har været beskæftiget i Coop eller Coop's datterselskaber i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:
2. Med hensyn til medarbejdere, omfattet af funktionærloven i henhold til § 3, henvises til funktionærloven.
3. For faste medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomstens § 3, stk. 2 gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 uge. Fratrædelse sker dog altid til en lørdag. Når en sådan medarbejder uberettiget ophæver arbejdsforholdet, kan der trækkes for indtil 2 dages løn.
4. Som afbrydelse af ansættelsesperioden regnes ikke
 1. Sygdom og barselshvile.
 2. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (militær og civil), såfremt genansættelse finder sted umiddelbart efter tjenestetidens ophør.
 3. Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 6 måneders varighed, og genansættelse finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør.

§ 8 TILLIDSMANDBESTEMMELSER

I hver af Coop's 3 regioner vælges en tillidsrepræsentant, som kan henvende sig til personaleafdelingen/regionsledelsen med sådanne spørgsmål, som måtte forekomme inden for området, og som ikke er af en sådan principiel karakter, at de bør forelægges organisationen.

En tillidsrepræsentant skal have været ansat mindst 1 år i Coop og være fyldt 18 år.

I øvrige byer kan afdelingsformanden eller brancheformanden kontakte personaleafdelingen/regionsledelsen vedrørende lokale forhold, idet alle spørgsmål af principiel karakter skal henvises til hovedforbundet.

Ingen tillidsmand kan afskediges, uden at det har været behandlet af organisationerne. Opnås der ikke enighed, behandles sagen fagretligt.

§ 9 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".

§ 10 ARBEJDSMARKEDSPENSION

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

§ 11 BARSEL OG ADOPTION

Såfremt medarbejderen på nedkomsttidspunktet har været ansat 2 år uafbrudt (inkl. eventuel læretid) sikres fuld løn i 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og i indtil 24 uger efter fødslen.

Lønbeløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Ovenstående regler gælder også 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.

Ovenstående regler omfatter fra 1. april 1999 alle ansatte på overenskomsten, herunder også elever og voksenelever.

§ 12 EFTERUDDANNELSE

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".

§ 13 UDDANNELSESFONDEN

Der henvises til "Fællesbestemmelser vedrørende arbejdsforhold i FDB".

§ 14 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHED OG OPSIGELSE

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

Albertslund den 11. maj 2007

Nærings- og Nydelsesmiddel-
arbejder Forbundet
(Overenskomstsekretariatet)
(*Flemming Mogensen*)

Coop Danmark A/S
(*Erik Brødbæk*)

ELEVOVERENSKOMST

Mellem Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (Landbrugsgruppen) og Coop er der for de i butikkerne beskæftigede elever indgået følgende overenskomst:

1. Slagterelever og delikatessassistentelever (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. Forbundtere fra andre brancher i faget kan antages til udlæring i slagter/butiksfaget, og læretiden fastsættes i sådanne tilfælde af Slagterfagets Fællesudvalg.
4. Lønnen for elever fastsættes således:

1. læreår - 45% af den i § 2, stk. 1 anførte normalløn svarende til:

pr. 1. april 2007		pr. 1. april 2008	
kr. pr. uge	kr. pr. md.	kr. pr. uge	kr. pr. md.
2.014,65	8.729,97	2.090,50	9.058,65

2. læreår - 55% af den i § 2, stk. 1 anførte normalløn svarende til:

pr. 1. april 2007		pr. 1. april 2008	
kr. pr. uge	kr. pr. md.	kr. pr. uge	kr. pr. md.
2.462,35	10.669,96	2.554,85	11.070,79

Rest læretid 65% af den i § 2, stk. 1 anførte normalløn svarende til:

pr. 1. april 2007		pr. 1. april 2008	
kr. pr. uge	kr. pr. md.	kr. pr. uge	kr. pr. md.
2.910,05	12.609,95	3.019,57	13.084,53

Dog aflønnes alle **efter det fyldte 24. år** med 85% svarende til:

pr. 1. april 2007		pr. 1. april 2008	
kr. pr. uge	kr. pr. md.	kr. pr. uge	kr. pr. md.
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.

5. Elever, der ikke har ferieret efter ferieloven, sikres tjenestefrihed med løn for det manglende dagantal.

Elever, der påbegynder læreforholdet i perioden 1. juli til 31. december, har kun ret til 6 hverdages tjenestefrihed med løn i det ferieår (2. maj - 1. maj), hvori læreforholdet er indgået.

Elever får fuld løn i ferien plus et ferietillæg på 1% af den i optjeningsåret indtjente ferieberettigende løn med modregning af tidligere optjent feriegodtgørelse.

Ved fratrædelse ydes der feriegodtgørelse efter ferielovens regler.

6. Med hensyn til befordringsgodtgørelse henvises til bilag til overenskomsten.
7. Efter udstået læretid aflægger eleven svendeprøve i overensstemmelse med regulativ for afholdelse af svendeprøve inden for slagterfaget i Danmark.
8. Denne overenskomst er gældende i samme tidsrum som hovedoverenskomsten.
9. Forbliver eleven i Coop efter udlæring, fortsætter vedkommende på månedsløn, nu med de rettigheder, der efter overenskomsten tilkommer månedslønnede svende, og der ydes ferie med løn som for svende på månedsløn.
10. Ved elevens skoleophold betaler Coop for kost og logi på skolen.
11. Voksenelever aflønnes jf. § 2.

Albertslund, den 11. maj 2007

Nærings- og Nydelsmiddel-
arbejder Forbundet
(*Flemming Mogensen*)

Coop Danmark A/S
(*Erik Brødbæk*)

Bilag

GRUPPELIVSFORSIKRING

Medarbejderens bidrag til den af forbundet aftalte gruppelivsforsikring betales, ud over den i overenskomstens § 2, stk. 1, anførte løn.

Forsikringen er indeksreguleret.

Forinden udbetaling foretages kildeskatteberigtigelse efter gældende regler.

Gruppelivsforsikring og Kritisk Sygdom for slagtere

Forsikringsdækninger pr. 1. januar 2007

Forsikringen omfatter:

- Sum ved død
- Invalidesum
- Kritisk Sygdom
- Børnesum i henhold til nedenstående skema
- Udløbssum

Gruppelivsforsikring

Ved dødsfald, inden udgangen af den måned hvori medarbejderen fylder 65 år, udbetales et éngangsbeløb på kr. 264.000. (Pristalsreguleres hvert år pr. 1. januar, første gang år 2002).

Desuden udbetales en børnesum efter nedenstående skema.

Børnesum pr. barn i alderen:

<i>0 – 16 år</i>	<i>Fyldt 17 år</i>	<i>Fyldt 18 år</i>	<i>Fyldt 19 år</i>	<i>Fyldt 20 år</i>	<i>Fyldt 21 år</i>
<i>Kr. 21.899</i>	<i>Kr. 18.771</i>	<i>Kr. 15.642</i>	<i>Kr. 12.513</i>	<i>Kr. 6.257</i>	<i>Kr. 0</i>

Invalidesum

Såfremt medarbejderen, inden udgangen af den måned hvori han/hun fylder 65 år, tilkendes offentlig pension på grund af, at erhvervsevnen er nedsat med mindst 2/3, udbetales et engangsbeløb på kr. 90.000.

Kritisk Sygdom

Såfremt medarbejderen, inden udgangen af den måned hvori han/hun fylder 60 år, får konstateret en kritisk sygdom, udbetales en sum på kr. 100.000.

Udløbssum

Når gruppemedlemmet, som har opnået mindst 5 års anciennitet indenfor overenskomstområdet, udtræder af forsikringen mellem det fyldte 60. år til 65. år, udbetales en udløbssum på kr. 20.626.

Med venlig hilsen

AP Pension

BILAG**JOBLØNSANSÆTTELSE FOR SLAGTERMESTRE**

1. Der kan ansættes slagtermestre på jobløn.

For disse gælder følgende særlige vilkår:

Lønssatser (kr. pr. måned på fuldtid):

Kr. pr. måned 1. april 2007	Kr. pr. måned 1. april 2008
24.925,00	25.655,00

2. Overenskomstens regler om tillæg for arbejde på særlige tider og om betaling for overarbejde gælder ikke for joblønssansatte.
3. De joblønssansattes arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældendes virkeområde.

Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de joblønssansatte påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.

Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønssansat begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentlig længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.

Det følger af ansættelsesforholdets natur, at en joblønssansat, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønssansat 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.

PROTOKOLLAT

i tilknytning til joblønsprotokollatet

I forbindelse med fornyelsen den 8. maj 1989 af FDBs overenskomst for butiksslagtere er aftalt følgende om joblønsprotokollatet:

1. Det har ikke været hensigten med fastlæggelsen af joblønnes løn (sats og evt. personligt tillæg) at spare overarbejdsbetaling.

Der må ikke gennemsnitligt for de enkelte joblønsansatte blive tale om et timetal, hvorved lønnen kommer i strid med det tilsigtede.

FDB sørger for, at butikkerne instrueres herom.

Foreligger der tilfælde i strid med det tilsigtede, kan forbundet optage forhandling herom.

2. Inden overenskomstperiodens udløb afholdes der fornyet drøftelse af ordningen. I god tid forinden aftales evt. undersøgelse.

Albertslund, den 8. maj 1989

Nærings- og Nydelsesmiddel-
arbejderforbundet
(Slagtergruppen)

Fællesforeningen for Danmarks
Brugsforeninger

BARNES SYGDOM OG HOSPITALSINDLÆGGELSE

Barns sygdom:

Alle medarbejdere, som har været ansat i Coop i mindst 3 måneder, er omfattet af ordningen.

Ordningen sigter på de tilfælde, hvor et barn under 15 år pga. sygdom kræver særlig pasning.

I dette tilfælde har medarbejderen ret til frihed med samme sygelønsdækning, som pågældende ville opnå ved egen sygdom indtil anden pasning er arrangeret.

Frihed med denne sygelønsdækning kan maks. udstrækkes til 1 dag.

Med hensyn til anmeldelse af dette fravær gælder det samme, som er gældende for anmeldelse af fravær på grund af egen sygdom.

Som dokumentation for at fraværet skyldes et barns sygdom, udfylder medarbejderen ved tilbagekomsten til arbejdsstedet en "Melding om fravær på grund af barns sygdom". Meldingen sendes af arbejdsstedet til pågældende personaleadministration.

Barns hospitalsindlæggelse:

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges med barn under 15 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.

Bilag**PROTOKOLLAT
Fritvalgsmodellen**

Parterne er enige om at følge vilkårene i den på sammenligningsområdet aftalte fritvalgsmodel ud fra følgende særlige forudsætninger:

- 1) Puljen for den enkelte medarbejder omfattet af ordningen udgør 3% svarende til 6 feriefridage. Ved valg af løn og pension er procenten 2,7 svarende til 6 portioner af 0,45%.
- 2) Som tilbagefaldsordning pr. 31. december 2004 er aftalt videreførelse af 5 feriefridage suppleret med en forhøjelse af den aktuelle løn og personligt tillæg på 0,45%.
- 3) Parterne er enige om at implementere fritvalgsmodellen efter de retningslinier som er aftalt parterne imellem.

Fisk og vildt

Parterne er enige om at følge ændringen på sammenligningsområdet.

Bilag

PROTOKOLLAT

Befordringsgodtgørelse for elever

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag).

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev/lærling, kan eget transportmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Arbejdsministeriets regler, når den samlede skolevej er mindst 20 km. eller derover.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bolig i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km.

Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt Coop, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km., betaler Coop elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler, fastsat af AER i henhold til lov af 18. december 1992 om AER.

Albertslund, den 3. juni 1993

Nærings- og Nydelsesmiddel-
arbejder Forbundet
(Landbrugsgruppen)

Fællesforeningen for Danmarks
Brugsforeninger

PROTOKOLLAT

Ved en forhandling den 3. juni 1993 mellem nedennævnte parter blev følgende aftalt:

For butiksslagtere i Irma A/S tiltræder nedennævnte parter den til enhver tid gældende overenskomst mellem FDB og NNF (Landbrugsgruppen).

Følgende er i den forbindelse aftalt:

- Irma omfattes kun af regler i "Fællesbestemmelser vedrørende arbejds-forhold i FDB", i det omfang de er tiltrådt i nævnte overenskomst eller er gjort generelt gældende i Irma A/S.
- Bestemmelser for tillidsrepræsentanter omfatter ikke Irma, idet nuværende ordning med 1 tillidsrepræsentant bibeholdes.
- Med hensyn til joblønsordningen er det aftalt, at butiksslagtere i Irma A/S indplaceres på grundlag af omsætning p.a., inkl. moms, i følgende omsætningsgrupper:
 - fersk kød
 - centralt pakket kød
 - kødvarer
 - delikatessevarer produceret i slagterafdelingen

Ud over de ovenfor nævnte afvigelser i forhold til Coop/NNF-overenskomsten gælder herfter ingen specifikke Irma-bestemmelser.

Tiltrædelsesaftalen har virkning fra den 1. april 1993 og kan med 3 måneders varsel opsiges til udløb med den tiltrådte overenskomst.

Albertslund, den 3. juni 1993

Nærings- og Nydelsesmiddel-
arbejder Forbundet
(Landbrugsgruppen)

Fællesforeningen for Danmarks
Brugsforeninger

Bilag

PROTOKOLLAT Kursus

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 dagpenge-niveau. 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.

Efteruddannelsesfond

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab med virkning fra den 1. april 2007 etableret en for 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 tre repræsentanter fra hver af de to organisationer BBA og NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror i BBA.

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

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

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

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

TJENESTEFRIHEDSBESTEMMELSER

(af 18. december 1974 med senere ændringer)

Ved en forhandling den 18. december 1974 mellem Fællesudvalget for FDB-ansatte og FDB aftaltes følgende om tjenestefrihed:

I.

Reglernes gyldighedsområde

Samtlige FDB's afdelinger, inkl. butikker, fabrikker og datterselskaber.

II.

Følgende medarbejdere omfattes af reglerne

Samtlige ansattes omfattes af reglerne, medmindre andet udtrykkeligt fremgår af de enkelte bestemmelser. For medarbejdere i overordnet stilling gælder tillige reglerne i "Særbestemmelser for FDB-funktionærer".

III.

Tjenestefrihed med betaling

1. Begrænsning

Begrænsningen i den kreds af medarbejdere, der omfattes af reglerne:

1. HK-vikarer og ekstra hjælp
2. Medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetsbetingelsen i henhold til den mellem LO og FDB indgåede sygelønsaftale, for så vidt disse hører under en organisation, der er eller kan være dækket af sygelønsaftalen.
3. Medarbejdere, hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 15 timer.

For medarbejdere i opsagt stilling afgøres det i hvert enkelt tilfælde af den stedlige leder, om tjenestefrihed med betaling kan ydes.

2. Betalingens størrelse

Betalingen i forbindelse med tjenestefrihed udgør det beløb, den pågældende medarbejder er berettiget til ved fravær på grund af sygdom.

Er medarbejderen ikke berettiget til fuld løn under sygdom, betales mindst den overenskomstmæssige grundløn + dyrtidstillæg + eventuelle personlige tillæg.

3. Underretning af medarbejderens foresatte

Tjenestefrihed med betaling forudsætter, at der med vedkommende medarbejders foresatte - så vidt muligt forud - er truffet aftale herom. Det afgøres i hvert enkelt tilfælde efter afdelingens skøn, om dokumentation for fraværsårsagen skal fremskaffes.

III Tilfælde, hvor tjenestefrihed ydes med betaling

1. **Flytning af bopæl i forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for FDB:**

Flyttedagen + 1 dag

2. **Flytning af bopæl uden forbindelse med flytning til nyt arbejdssted inden for FDB** (alene medarbejdere med egen husstand, hvorved i denne forbindelse forstås en i lejelovens forstand godkendt lejlighed eller hus):

Flyttedagen

For deltidsbeskæftigede medarbejdere gælder, at flytning i det her omhandlede tilfælde bør fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

3. **Lægebesøg, ambulanssygebehandling, bloddonortjeneste samt tandlægebesøg:**

Nødvendig frihed, men kun såfremt lægebesøget m.m. ikke kan finde sted uden for arbejdstiden. Med hensyn til eventuel dokumentation gælder reglen i pkt. C. Når tjenestefrihed i de her omhandlede tilfælde er nødvendig, må lægebesøg m.m. fastlægges således, at arbejdet generes mindst muligt derved.

4. **Eget bryllup:**

Bryllupsdagen + 1 arbejdsdag

5. **Børns bryllup:**

Bryllupsdagen

6. **Eget sølvbryllup:**

Sølvbryllupsdagen + 1 arbejdsdag

7. **Eget jubilæum i FDB:**

Jubilæumsdagen + efterfølgende arbejdsdag

8. **Dødsfald:**

Der ydes nødvendig frihed på dødsdagen i forbindelse med forældres, børns og ægtefælles dødsfald.

9. **Begravelser:**

Der ydes nødvendig frihed i forbindelse med forældres, børns søskendes, ægtefælles, bedsteforældres, svogres, svigerinders og svigerforældres begravelse.

Ved arbejdskollegas begravelse ydes der frihed af højst 4 timers varighed for indtil 3 personer, der repræsenterer kollegerne ved begravelsen.

10. FDB's kongres:

Til de i FDB ansatte delegerede, der deltager i kongressen, ydes tjenestefrihed på kongresdagen/ -dagene.

11. FDB's kredsmøder:

Til de i FDB ansatte brugsforeningstillidsmænd, der deltager i kredsmødet, ydes nødvendig frihed hertil, dog maksimum en halv dag.

12. Borgerligt ombud:

Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt et borgerligt ombud, træffes der i hvert enkelt tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombudet.

IV.

Fravær på grund af aftalt frihed uden løndækning

Frihed uden løndækning ydes efter anmodning, når hensynet til arbejdet tillader det. Såfremt der findes overenskomstmæssige bestemmelser herom, ydes frihed i henhold til disse.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. januar 1975. Fra samme tidspunkt bort-falder cirkulære fra Administrationen af 18. december 1963, tjenestefrihedsbestemmelser af 18. december 1963 samt alle hidtidige - kutymemæssige såvel som skriftligt affattede - ordninger inden for nærværende aftales gyldighedsområde i det omfang, disse ikke er i overensstemmelse med nærværende aftale.

AFSKRIFT AF TRYGHEDSAFTALE

§ 1

Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører alle overenskomstområder mellem parterne.

§ 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 FDB og landsklubberne ansvarlige for, at der gennem samarbejdsorganerne og på anden måde gives en løbende information om virksomhedens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader FDB'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

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.

2. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.
3. Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet 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.
4. Ved fuldt bortfald af stillinger under de omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse.

Om et beskæftigelsestilbud er passende, vurderes konkret i forhold til medarbejderens hidtidige stilling, uddannelse og evner. Et stillingstilbud er ikke passende, såfremt det indeholder forringelser i forhold til rejseafstand fra bopæl til arbejdssted, stillingsindhold og indtjening, som går væsentligt ud over grænsen for ændringer, der kræver personligt opsigelsesvarsel.

FDB's regler vedrørende flyttegodtgørelse og boliglån til medarbejderne finder anvendelse.

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:

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

Medarbejdere, der ikke har ret til fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens §2a, har dog efter 15 hele ansættelsesår ret til 200%, og efter 18 hele ansættelsesår ret til 300%, af månedslønnen ved opsigelsens udløb.

Dog ydes der mindst følgende beløb:

Efter antal hele Ansættelsesår	Kr. pr. 1. juli 2007 (på fuldtidsbasis)
6	20.188
7	20.188
8	23.375
9	25.502
10	27.627
11	29.753
12	31.878
13	34.003
14	36.125
15	38.250
16	40.376
17	42.502

Hvert år pr. 1. juli vurderer FDB og Handelskartellet på grundlag af den stedfundne lønudvikling, om der er basis for regulering af nævnte faste kronebeløb.

Udbetaling finder ikke sted for medarbejdere, der ved fratræden er fyldt 62½ år.

Note

Dog gælder skala i hidtidig §5, stk. 6, for medarbejdere, der er fyldt 60 år inden 1. juli 1999.

De faste kronebeløb beregnes forholdsæssigt for deltidsansatte.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

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

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

FDB vil normalt i de situationer (jfr. stk. 1c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbeløb, der efter orientering af landsklubben 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 i FDB, 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 stk. 1d, 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 modtager kopi af advarslen i de tilfælde, hvor den indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse inden for 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

§ 8

Gyldighed

Aftalen afløser tryghedsaftale af 14. maj 1998 og træder i kraft 1. marts 2000. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. februar, dog tidligst 1. februar 2004.

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

Albertslund, den 2. marts 2000

Handelskartellet

(sign. Jørgen Hoppe)

Fællesforeningen for
Danmarks Brugsforeninger

(sign. Hans Havsager)

Sikkerhedsrepræsentanter

Bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997, som ændret ved bekendtgørelse nr. 383 af 22. juni 1998, § 24, stk. 6 indeholder regler om sikkerhedsrepræsentanternes beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

NOTER

NOTER

NOTER

