

# LANDSOVERENSKOMST

for

slagtere og delikatesseassistenter  
beskæftiget i slagterafdelinger i blandede  
forretninger (supermarkeder m.v.)  
2010- 2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

Fødevarerforbundet NNF

Indhold:

<b>§ 1 Arbejdstid</b>	4
1. Fuldtidsansættelse	4
2. Deltidsansættelse	4
3. Fritidsordninger	4
4. Pauser	4
5. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	4
<b>§ 2 Løn</b>	5
1. Minimallønnen for faglærte	5
2. Minimallønnen for ufaglærte	5
3. Første- og enesvende	5
4. Modregning	5
5. Øvrigt	6
6. Firmatillæg	6
7. Enkelt dages arbejde	7
8. Lønudbetaling	7
9. Elever	7
<b>§ 3 Pension</b>	8
1. Pensionsbidrag	8
2. Pensionsordning	8

3.	Elevforsikring	9
<b>§ 4</b>	<b>Aftale om særlig opsparing</b>	9
<b>§ 5</b>	<b>Overarbejde</b>	10
1.	Betaling	10
2.	Afspadsering	10
<b>§ 6</b>	<b>Arbejdstøj</b>	10
<b>§ 7</b>	<b>Sygdom, tilskadekomst og barsel</b>	11
1.	Sygdom	11
2.	Barns første sygedag	11
3.	Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov	11
4.	Børns hospitalsindlæggelse	13
5.	Arbejdsfrihed som følge af force majeure	13
<b>§ 8</b>	<b>Opsigelsesvarsel</b>	13
<b>§ 9</b>	<b>Ferie og frihed</b>	15
1.	Frihed	15
2.	Ferie – Faglærte og ikke-faglærte	15
3.	Ferie – Elever	16
<b>§ 10</b>	<b>Feriefridage</b>	16
<b>§ 11</b>	<b>Særlige regler om elever</b>	17
<b>§ 12</b>	<b>Regler for tillidsrepræsentant</b>	17
1.	Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?	17
2.	Valget af tillidsrepræsentant	18
3.	Tillidsrepræsentantens opgaver m.v.	18
4.	Klubber, opslag	19
5.	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	19
<b>§ 13</b>	<b>Behandling af faglig strid</b>	20
<b>§ 14</b>	<b>ATP og uddannelsesfond</b>	20
<b>§ 15</b>	<b>Uddannelse</b>	20
<b>§ 16</b>	<b>Oprettelse af overenskomst</b>	20
<b>§ 17</b>	<b>Gruppelivsforsikring</b>	21
<b>§ 18</b>	<b>Ansættelsesbeviser</b>	21
<b>§ 19</b>	<b>Overenskomstens varighed</b>	22
	Aftale om elevers ret til befordringsgodtgørelse	23
	Aftale om overgangsordning ved indfasning af pension	24
	Aftale om socialt kapitel	25
	Aftale om løsning af tvistigheder	25
	Aftale om implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden	25
	Aftale om eventuel implementering af direktivet om alder og handicap	27
	Aftale om kompetenceudvikling	28
	Aftale om Velfærd	28

## **§ 1 ARBEJ DSTID**

### **1. Fuldtidsansættelse**

- a. Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge. Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan lægges i tiden indtil 1/2 time efter forretningens lukketid.
- b. Arbejdstiden kan lokalt aftales således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der gennemsnitligt ikke overstiger 37 timer pr. uge efter den fastlagte plan.

### **2. Deltidsansættelse**

- a. Hvor der lokalt er enighed derom, kan der aftales deltidsarbejde. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte kan ikke udgøre mindre end 15 timer og højst 30 timer pr. uge. Deltidsarbejde skal have et omfang af mindst 2 arbejdsdage pr. uge og må højst udgøre 8 timer pr. dag.
- b. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

### **3. Fritidsordninger**

- a. Fritidsordninger etableres således, at overskydende timer samles til hele eller halve fridage som samlet fritid inden for planens perioder og skal så vidt muligt påbegynde eller afslutte arbejdstiden.
- b. Manglende udnyttelse af fast tilrettelagt fritid, for eksempel under ferie og sygdom, berettiger ikke til fritid på andet tidspunkt.

### **4. Pauser**

- a. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor åbningstiden slutter senere end kl. 17.30.
- b. På lørdage og andre dage med åbningstid af lignende længde kan det lokalt aftales, at der ikke holdes pauser.

### **5. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter**

- a. For arbejde inden for normal, effektiv, ugentlig arbejdstid på 37 timer, jf. stk. 1 og 2, betales følgende tillæg pr. præsteret normaltime:

	1. maj 2010	1. marts 2011
Hverdage kl. 17.45-06.00	23,32 kr.	23,79 kr.
Lørdage kl. 14.30-24.00	46,64 kr.	47,57 kr.
Søn- og helligdage kl. 00.00-24.00	52,88 kr.	53,94 kr.

- b. Tillægget ydes ikke ved overarbejde, sygdom, ferie og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.
- c. For elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.
- d. Tillægget ydes dog ikke til personer, der specielt er antaget til arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

## § 2 LØN

### 1. Minimallønnen for faglærte:

	1. marts 2010	1. marts 2011
kr. pr. md.	18.056,00	18.336,58
kr. pr. uge	4.166,77	4.231,52

### 2. Minimallønnen for ufaglærte:

	1. marts 2010	1. marts 2011
kr. pr. md.	16.915,98	17.196,56
kr. pr. uge	3.903,69	3.968,44

### 3. Første- og enesvende

- a. Første- og enesvende ydes et tillæg på mindst kr. 170,00 pr. uge/kr. 737,00 pr. måned.
- b. Første- og enesvende findes kun i slagterafdelinger, hvor der ikke er ansat slagtermester eller bestyrer, eller hvor ejere med slagteruddannelse ikke leder den pågældende afdeling.

### 4. Modregning

I alle lønforhøjelser efter § 2 kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende

minimallønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.

## **5. Øvrigt**

- a. Det betragtes som almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende slagtersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftaler om højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte slagtersvend. Organisationerne er enige om, at i tilfælde, hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.
- b. På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktions-tillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

- c. Parterne er enige om, at arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettiget til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.
- d. Hvor forholdene i særlige tilfælde gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken træffes aftale om nedsat løn.

## **6. Firmatillæg**

- a. Til ufaglærte ydes et firmatillæg efter følgende skala:

Efter 1 års beskæftigelse ydes et tillæg på kr. 23,00 pr. uge/kr. 100,00 pr. md.

Efter 2 års beskæftigelse ydes et tillæg på kr. 35,00 pr. uge/kr. 152,00 pr. md.

Efter 3 års beskæftigelse ydes et tillæg på kr. 46,00 pr. uge/kr. 199,00 pr. md.

- b. Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis derimod en medarbejder afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 12 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet i virksomheden.

## 7. Enkelt dages arbejde

For enkelt dages arbejde á 8 timer er betalingen altid den normale timeløn plus 15 pct. I denne betaling er medregnet kompensation for søgnehellidage. Dette gælder kun i tilfælde, hvor der er sygdom blandt virksomhedens ansatte.

## 8. Lønudbetaling

Lønnen kan efter aftale udbetales hver 14. dag eller som månedsløn. Såfremt der udbetales månedsløn, udgør denne timelønnen x 160,33.

## 9. Elever

### a. Minimallønnen for elever:

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
1. år	8.842,60	9.063,67
2. år	10.304,84	10.562,46
Restlæretid	12.558,64	12.872,60

  

	1. marts 2010 kr. pr. uge	1. marts 2011 kr. pr. uge
1. år	2.040,60	2.091,62
2. år	2.378,04	2.437,49
Restlæretid	2.898,15	2.970,60

### b. Elever over 21 år:

Hvis en elev begynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdene aftales under Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet - Landbrugsgruppens medvirken.

### c. Befordringsgodtgørelse:

I henhold til protokollat indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet - Landbrugsgruppen har elever ret til godtgørelse af befordringsudgifter i overensstemmelse med aftalen side 23.

### d. Arbejdsskadeforsikring:

Elever er omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsen, både den praktiske og den teoretiske del.

### § 3 PENSION

#### 1. Pensionsbidrag

Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag  $\frac{2}{3}$  svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag  $\frac{1}{3}$  svarende til 4,0 pct.

#### 2. Pensionsordning

Parterne er enige om, at medarbejderne under denne overenskomst tilknyttes Industriens Pension.

##### a. Formål

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

##### b. Personkreds

Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pr. 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

##### c. Pensionsbidrag

Der henvises til § 3, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

##### d. Ydelser

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

3. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringselskab, der fremgår af overenskomsten med mindre overenskomstens parter aftaler andet.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt  
Invalidesum kr. 100.000  
Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000  
Dødsfaldssum kr. 300.000

Forpligtelsen gælder fra den 1. marts 2011.

#### **§ 4 AFTALE OM SÆRLIG OPSPARING**

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. ferieberettigede løn.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales..

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Der kan lokalt træffes aftale om særlige regler for udbetaling af særlig opsparing. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

## **§ 5 OVERARBEJDE**

### **1. Betaling**

- a. Alt overarbejde betales med et tillæg af 50 pct. af timelønnen de første 3 timer daglig.
- b. Derefter samt på søn- og helligdage 100 pct.
- c. Enkelttimer efter lukketid og før normal arbejdstid 70 pct.
- d. Alle overtimer ud over 6 pr. uge betales med 100 pct. Overarbejde på fridage holdes uden for beregningen.
- e. Ved overarbejde efter normal arbejdstid holdes der 1/2 times pause inden overarbejdets påbegyndelse, ligesom der gøres et ophold på 1/2 time for hver 3 timers overarbejde. Ved overarbejde inden lukketid for svende, hvis arbejde står i forbindelse med ekspedition, kan pausen udskydes til efter lukketid eller erstattes med 1/2 times overarbejdsbetaling. Kan overarbejdet tilendebringes på 1 time efter normal arbejdstids ophør, gøres der intet ophold.
- f. Ved påbegyndelse af arbejdet før og efter den normale arbejdstid regnes med hele timer. For spisetider, som indtræffer ved overarbejde samt arbejde på søn- og helligdage, afkortes intet i timebetalingen.

### **2. Afspadsering**

- a. Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadsreses således, at 50 pct. timer afspadsreses med 1 1/2 time og 100 pct. timer afspadsreses med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

## **§ 6 ARBEJDSTØJ**

Virksomheden udleverer det nødvendige arbejdstøj, herunder termotøj og fodtøj med skridsikre såler iht. de til enhver tid af veterinærmyndighederne og Arbejdstilsynet fastsatte krav. Endvidere udleveres nødvendigt værktøj og om fornødent olietøj til alt vådt arbejde.

## § 7 SYGDOM, TILSKADEKOMST OG BARSEL

### 1. Sygdom

- a. Området følger i øvrigt lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.
- b. Ved sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i arbejdstiden ydes fuld løn for den pågældende dag.
- c. Efter ét års ansættelse suppleres den i lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 fastsatte ydelse op til fuld løn i den i samme lov angivne Arbejdsgiverperiode.
- d. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

### 2. Barns første sygedag

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 12 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun, indtil anden Pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag.
- c. Virksomheden kan kræve dokumentation - for eksempel i form af en tro og loveerklæring.

### 3. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

- a. Der henvises til gældende lovgivning.
- b. Virksomheden betaler til -medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats..

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

- c. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren med løn under forældreorlov i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn angivet ovenfor i § 7, pkt. 3b. Lønnen svarer således til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,- pr. time. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

- d. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 130 kr. pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

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

For fuldtidsansatte udgør pensionsbidraget 1.335,00 kr. pr. måned .

Dette svarer til 8,25 kr. pr. time.

Arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget, mens medarbejderen betaler 1/3 af bidraget.

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

#### **4. Børns hospitalsindlæggelse**

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

#### **5. Arbejdsfrihed som følge af force majeure**

- a. I overensstemmelse med forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.
- b. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

### **§ 8 OPSIGELSESVARSEL OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE**

<b>1.</b>	Fra virksomheden	Fra medarbejdere
Efter 6 dages beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 1 års beskæftigelse	4 uger	2 uger
Efter 2 års beskæftigelse	8 uger	2 uger
Efter 3 års beskæftigelse	12 uger	2 uger

**2.** Opsigelse skal fra begge parter ske skriftligt til udgangen af en uge.

**3.** Under ferie og sygdom kan opsigelse ikke finde sted. Ved sygdom af en varighed på 90 dage eller mere bortfalder opsigelsesvarslet dog. De 90 dages sygdom skal

foreligge i sammenhæng, idet alle dage inklusiv fridage, weekends og helligdage medgår i opgørelsen.

4. Såfremt en medarbejder, der har krav på opsigelsesvarsel, uden egen årsag afskediges uden at få det opsigelsesvarsel, han har krav på, skal arbejdsgiveren til medarbejderen erlægge et beløb svarende til lønnen for det normale antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
5. Såfremt en medarbejder, der har krav på opsigelsesvarsel, forlader virksomheden uden at give det foreskrevne varsel, skal han til arbejdsgiveren erlægge et beløb svarende til en ugeløn.
6. Såfremt en medarbejder, der ikke har krav på opsigelsesvarsel, uden særlig tilladelse fratræder på en anden dag end virksomhedens normale fratrædelsesdag, skal han til arbejdsgiveren erlægge et beløb svarende til en halv ugeløn.
7. De beløb, medarbejderen skal erlægge ved ureglementeret fratræden, kan ikke overstige medarbejderens tilgodehavende løn hos virksomheden.
8. Det forudsættes, at den pågældende medarbejder af virksomheden er blevet gjort bekendt med foranstående regler.
9. Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelse ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Medarbejdere, der har oppebåret godtgørelse jf. nærværende bestemmelse og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til nærværende bestemmelse når ancienniteten er opnået i relation til den nye ansættelse.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om afbrydelse af ansættelsesforholdet, der har midlertidig karakter. Såfremt den midlertidige afbrydelse bliver permanent, indtræder forpligtelsen til at betale godtgørelse i medfør af nærværende bestemmelse.

Nærværende bestemmelse er gældende for opsigelse der finder sted fra 1. maj 2010.

## § 9 FERIE OG FRIHED

### 1. Frihed

- a. 1. maj er fridag fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag.
- b. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.
- c. Juleaftensdag er fridag fra kl. 12.00 uden fradrag i lønnen.  
Nytårsaftensdag er fridag uden fradrag i lønnen fra det tidspunkt, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

### 2. Ferie - Faglærte og ikke-faglærte

- a. Feriegodtgørelse udredes med 12 1/2 pct.
- b. Feriens længde  
Ret til ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes inden for det efter optjeningsårets udløb følgende ferieår, der løber fra 1. maj til 30. april.

Ved fuld beskæftigelse opnås ret til ferie i 5 arbejdsuger.

- c. Feriens placering  
Hvis ferien udgør 3 uger eller derunder, skal den gives og holdes i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden), medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder.

Er feriedagenes antal større end 15 dage (på virksomheder med 6 dages uge, dog 18 dage), skal også sådanne resterende feriedage gives i sammenhæng. De resterende feriedage kan gives i forbindelse med hovedferien eller placeres i den øvrige del af ferieåret.

Hvor hensynet til virksomhedens drift gør det nødvendigt, kan de resterende feriedage dog gives i form af enkelte feriedage, herunder i forbindelse med søgnehellidage og dagene omkring jul og nytår.

I virksomheder med 5 dages arbejdsuge indgår (bortset fra søgnehellidage) fridage - sædvanligvis lørdage - i ferien.

- d. Feriens planlægning

Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden så tidligt som muligt, dog senest den 1. april, indhente oplysning om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker ferien lagt, for eksempel ved fremlæggelse af tegningslister.

Ferietidspunkterne fastsættes af arbejdsgiveren, der under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme medarbejderens ønsker.

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt.

Der indføres en feriekortordning i overensstemmelse med hovedorganisationernes Standardaftale A.

I øvrigt henvises til lov om ferie.

### **3. Ferie - Elever**

- a. For alle elever gælder de ovenfor under stk. 2 om faglærte og ikke-faglærte anførte regler.
- b. Såfremt den i et optjeningsår indtjente feriegodtgørelse ikke dækker elevens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil. Som ferietilskud ydes der eleven halv overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien.
- c. I følge ferielovens § 7, stk. 3, har elever, der påbegynder uddannelsesforholdet den 1. juli eller senere, ikke ret til ferie med løn i det ferieår (1. maj til 30. april), hvori uddannelsesforholdet indgås.
- d. Såfremt der på lærestedet holdes samlet ferielukning i perioden 1. oktober til 1. maj, er eleven berettiget til løn for de feriedage, hvortil han ikke har optjent ret til feriegodtgørelse gennem tidligere beskæftigelse - dog højst en uge.
- e. I øvrigt gælder ferieforlængelsen og tidspunkterne herfor også for de elever, som i henhold til ferielovens § 7 har ret til ferie i det første hele ferieår efter uddannelsesforholdets påbegyndelse, selv om der ikke måtte være optjent ret hertil.

### **§ 10 FERIEFRIDAGE**

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefriidagene betales som ved sygdom.

Feriefriidagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefriidage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvor opsigelse er afgivet fra virksomhedens side.

Holdes feriefriidagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt.

Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefriidage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hvert ferieår.

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefriidage/feriefriidagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefriidage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

## **§ 11 SÆRLIGE REGLER OM ELEVER**

Der henvises til gældende lovgivning.

## **§ 12 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANT**

### **1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?**

I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede slagtersvende af deres midte vælge én til at være tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Nedenstående betingelser skal være opfyldt på hver enkelt arbejdsplads, hvor en tillidsrepræsentant vælges.

I virksomheder, hvor der beskæftiges 5 organiserede slagtersvende eller derunder under overenskomstens områder, kan tillidsrepræsentantsinstitutionen dog kun indføres, såfremt parterne er enige herom, ligesom den også kun kan bortfalde igen, såfremt parterne er enige herom.

## **2. Valget af tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige slagtersvende, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med organiserede slagtersvende, der har arbejdet dér længst.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

## **3. Tillidsrepræsentantens opgaver m.v.**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens slagtersvendes personlige anliggender, bør disse, inden tillidsrepræsentanten forhandler deres sag, selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes repræsentant forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der indirekte berører de organiserede slagtersvende i almindelighed, er tillidsrepræsentanten, når slagtersvendene, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke ved udførelsen af sit hverv forsømme sit arbejde eller hindre andre i udførelsen af deres arbejde.

Tillidsrepræsentanten bør i forståelse med virksomhedens ledelse have fornøden mulighed for at varetage sit tillidsrepræsentanthverv i anliggender, der angår virksomheden og de af tillidsrepræsentanten repræsenterede kolleger.

Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan der gives tillidsrepræsentanten frihed til at deltage i faglige kurser.

#### **4. Klubber, opslag**

Hvis de organiserede slagtersvende i en virksomhed henholdsvis en afdeling heraf slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

På et dertil af arbejdsgiveren anvist for slagtersvendene tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå almindelige neutrale foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.

Et eksemplar af hvert opslag skal samtidig afleveres til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

#### **5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at den omstændighed, at en slagtersvend fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren, ud over lønnen i opsigelsesperioden, pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, men som ikke kan overstige 13 ugers løn. Denne godtgørelse er endelig.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkomne godtgørelse afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

### **§ 13 BEHANDLING AF FAGLIG STRID**

Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm jf. aftale om løsning af tvistigheder s. 25

### **§ 14 ATP OG UDDANNELSESFOND**

Parterne er enige om at følge gældende lovgivning samt aftalen mellem DA og LO.

Til LO/DA-udviklingsfond ydes fra virksomhedens side 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre pr. arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

### **§ 15 UDDANNELSE**

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til maksimalt 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.

### **§ 16 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST**

Ovenstående overenskomst er gældende fra det tidspunkt, Fødevareforbundet NNF - Overenskomstsekretariatet over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tilkendegivet, at der i blandede forretninger (supermarkeder m.v.), som er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er beskæftiget mindst én slagtersvend, som er medlem af forbundet.

Det fastslås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

## **§ 17 GRUPPELIVSFORSIKRING**

Til dækning af arbejdernes bidrag til gruppelevsfor sikring samt alders- og invalidesum, udbetaler arbejdsgiveren fra 1. marts 1995 kr. 10,00 pr. uge (kr. 130,00 pr. kvartal) ud over den overenskomstmæssige løn. Bidraget er indeksreguleret, og regulering finder sted hvert år pr. 1. januar. Arbejdsgiverne er forpligtet til at betale ovennævnte beløb til de ansatte mod forevisning af behørig kvittering for, at beløbet er indbetalt i den lokale afdeling af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet.

## **§ 18 ANSÆTTELSESBEVISER**

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) inden for 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

## § 19 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne

København 2010

|  
Fødevareforbundet NNF  
Overenskomstsekretariatet:

Flemming Mogensen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver:

Laurits Rønn

## **Aftale om elevers ret til befordringsgodtgørelse**

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet er indgået aftale om, at elever har ret til befordringsgodtgørelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 1218 af 08.09.2009 om Arbejdsgivernes Elevrefusion.

De nærmere regler er følgende:

### 1. Indhold

Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

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

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o.l.

Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse på 40 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Der ydes altid mindst et beløb svarende til 80 % af omkostningen ved billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.

### 2. Ikrafttræden

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1995.

Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter og under forbehold af godkendelse i parternes kompetente forsamling.

### **Aftale om overgangsordning ved indfasning af pension**

1. Omfattet af overgangsordningen er:

Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen tilslutter sig overgangsordningen. Dette gælder dog ikke for virksomheder, som inden indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har modtaget overenskomstkraav fra Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet.

2. De under stk. 1, 2. afsnit, nævnte kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan indtræde i overgangsordningen, jf. stk. 5.

3. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle pensionsbidrag.

4. Det præciseres i en særskilt aftale i forbindelse med tiltrædelsen til overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

5. Overgangsordningen evalueres ved overenskomstperiodens udløb.

6. Overenskomstens regler om pensionsordninger i § 3, stk. 2, er i øvrigt gældende.

## **Aftale om socialt kapitel**

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med henblik herpå pålægges parterne i de enkelte overenskomster i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Der bør sigtes mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

## **Aftale om løsning af tvistigheder**

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten eller i Hovedaftalen er fastsat andre regler.

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm er gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mæglingsmødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Nærværende regler er gældende fra 1. marts 2010, og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

## **Aftale om implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og NNF – Slagtere og delikatesseassistenter, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 1, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

2. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 12. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

4. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

5. Medarbejderen skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere skal tilbydes helbreds kontrol inden for et regelmæssigt tidsrum på højst 2 år.

### **Aftale om eventuel implementering af direktivet om alder og handicap**

Med henblik på en eventuel aftaleimplementering af direktiv nr. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling mht. beskæftigelse og erhverv har Dansk Handel & Service og NNF – Slagtere og delikatesseassistenter aftalt, at man, når der foreligger en lovimplementering, optager drøftelser herom

### **Aftale om kompetenceudvikling**

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA) Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Fra 1. januar 2009 har medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af LO og DA. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet relevant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

### **Aftale om velfærd**

For at sikre virksomhederne arbejdskraft fremover og ikke mindst at understøtte den fortsatte udvikling af velfærden, er der behov for at skabe et arbejdsmarked med plads til alle.

Parterne vil medvirke til at sikre, at udsatte grupper får plads på arbejdsmarkedet, og at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet.

Parterne ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre gravides tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at nå disse mål er der behov for aftaler på arbejdsmarkedet om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen

I takt med den demografiske udvikling, hvor der bliver flere ældre og færre unge, oplever det danske arbejdsmarked i disse år et stigende behov for arbejdskraft. Derfor er der behov for at sikre, at flere grupper i samfundet får flere aktive år på arbejdsmarkedet end i dag.

Med disse aftaler åbner parterne op for et betydeligt mere rummeligt arbejdsmarked, der skaber plads til, at flere kan komme ind på arbejdsmarkedet eller forblive på arbejdsmarkedet i flere år. Dermed medvirker parterne på såvel kort som langt sigt til at øge beskæftigelsen i samfundet.

Mulighederne er beskrevet mere detaljeret inden for det enkelte område.

Ønsket om at være med på arbejdsmarkedet er markant fra mange grupper i dag. Da der samtidig er mangel på arbejdskraft, er der en fælles interesse i, at flere grupper får en fast plads på arbejdsmarkedet.

Aftalerne har som mål, at seniorer naturligt forlænger tiden på arbejdsmarkedet, og at der skabes plads til udsatte samfundsgrupper på et mere mangfoldigt arbejdsmarked.

Parterne er enige om, at arbejdskraftpotentialet er stort blandt indvandrere og deres efterkommere. Derfor har parterne som led i gennemførelsen af aftalen prioriteret modeller for bedre integration højt. En forlængelse af seniorernes tid på arbejdsmarkedet og en nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes medvirke til en forøgelse af arbejdsstyrken, samtidig med at den enkelte får mulighed for at få en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne prioriterer derfor udvikling af modeller på disse områder.

Det understreges, at aftaleområderne sikres bedst ved, at de drøftes på den enkelte arbejdsplads tilpasset branchen, virksomhedens størrelse og andre forhold af betydning.

Aftalen skal danne grundlaget for det videre arbejde i virksomhederne.

Parterne opfordrer til, at eventuelle politikker om velfærd udarbejdes i SU.

I virksomheder uden SU, men hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, opfordrer parterne til, at politikker om velfærd udarbejdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

I mindre virksomheder uden tillidsrepræsentant vil det være naturligt, at forhold omkring velfærd drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse.

### **Det rummelige arbejdsmarked**

Den demografiske udvikling med færre unge og flere ældre betyder, at der er brug for alle på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne og derved gives muligheder for indgang til og forbliven på arbejdsmarkedet.

Der opfordres til, at der udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik på virksomhederne.

Målet er at fremme beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås f.eks.:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund
- Personer, som er langtidsledige
- Personer som i øvrigt er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.
- Personer, som risikerer varig udstødelse af arbejdsmarkedet
- Handicappede

Virksomhederne og deres medarbejdere opfordres til at give udsatte grupper øgede muligheder for beskæftigelse.

Konkrete ansættelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger, f.eks. gennem virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse
- Ansættelse efter ”trappemodellen” i øvrigt
- Førtidspensionister i særlige jobs

Stillingerne skal som hovedregel fremme beskæftigelsen eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Parterne er enige om, at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at anvende lovhjemlede støtteordninger ud fra ønsket om at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Udsatte grupper, som er ansatte efter denne aftale, indgår i relevant omfang i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og –tilbud, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser.

### **Seniorpolitik**

Seniormedarbejderes viden og erfaring er en væsentlig ressource for virksomhederne. Derfor er det vigtigt, at seniormedarbejdere bliver længst muligt på arbejdsmarkedet, således at deres viden og arbejdskraft kan anvendes i virksomhederne.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse gennem hele arbejdslivet og forbliver længst muligt i arbejde.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Der opfordres til, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne som led i den generelle personalepolitik.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder,
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere,
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen,
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør.

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens tarv, kan være: Flexibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, mulighed for fleksible jobordninger og/eller fratrædelse, retrætestillinger, fleksibel arbejdstid, herunder nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

### **Sygefravær**

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning og tilbagevenden til arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at initiativer, som fremmer sundheden hos den enkelte, kan medvirke til et lavere sygefravær. I det omfang, det er relevant i virksomhederne, opfordrer parterne til drøftelse af sundhedsfremmende tiltag, som f.eks. sund kost, motionsfremmende aktiviteter samt ryge- og alkoholpolitik.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man i arbejdet med sygefravær får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt, som et væsentligt værktøj.

Der opfordres til, at der udarbejdes en sygefraværspolitik som led i den almindelige personalepolitik.

Målet er:

- at mindske sygefraværet,
- at opfølge på sygefravær,
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden,

- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær.

Konkrete redskaber kunne være: Procedure for sygemelding, analyse af fraværsårsager, sygefraværssamtaler, rundbordssamtaler m.v.

Parterne anbefaler, at virksomhederne i samarbejde med læger og kommuner har fokus på muligheden for at anvende delvis syge-/raskmelding og at indgå såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere og skabe åbenhed derom i virksomhederne.

## **Gravide**

Hensigten med denne aftale er at tilbyde flest mulige beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er:

- at undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet,
- at fremme fortsat beskæftigelse af gravide,
- at fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide,
- at fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf,
- at skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær.

Med det formål at fremme mulighederne for gravides beskæftigelse under graviditeten iværksættes en fælles oplysnings- og informationsindsats.

## **Gennemførelse**

Parterne vil i forbindelse med udmøntningen af de forskellige aftaler udarbejde inspirationsmateriale, værktøjer, gode eksempler og modelforslag til brug for det videre arbejde i virksomhederne.

Konkret vil parterne udarbejde en handlingsplan for de enkelte politikområder i rækkefølgen:

1. Sygefravær
2. Seniorpolitik
3. Integration

efter følgende ramme:

For hvert af de ovennævnte prioriterede politikområder gennemføres aktiviteter i perioden april 2007 til marts 2008 i overensstemmelse med de på områderne udarbejdede handlingsplaner.

Parterne er i øvrigt enige om, at materialet offentliggøres mest hensigtsmæssigt på parternes hjemmesider mv.

Parterne vil medvirke til forbedring af den offentlige service på områderne ved kontakt og forslag til kommuner (KL), regionerne og staten, hvor dialogen mellem lønmodtager, arbejdsgiver og offentlig myndighed skal forbedres.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer på områderne, ligesom parterne årligt drøfter udviklingen med henblik på at fremme formålet om flere i beskæftigelse. Derudover er parterne enige om i løbet af overenskomstperioden at drøfte behovet for udarbejdelse af yderligere handlingsplaner for de af aftalen omfattede områder.

København, den 29. marts 2007

Nærings- og  
Nydelsemiddelarbejderforbundet:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver: