

2010-2012



Overenskomst og aftaler

Den fødevarerindustrielle overenskomst
mellem DI og
Fødevarerforbundet NNF



Sukkervare- og
chokoladeindustrien



Forædling
Bagerindustrien
Tobaksindustrien
Mælkekonserves
KIF



Fødevarerindustrien

FORORD	4
KAP.1 - ARBEJ DSTID	6
§ 1 - Arbejdstidens længde.....	6
§ 2 - Arbejdstidens lægning.....	6
§ 3 - Holddrift.....	7
§ 4 - Flek stid	9
§ 5 - Deltid.....	9
§ 6 - Varierende ugentlig arbejdstid.....	11
§ 7 - 40 timers uge.....	12
§ 8 - Weekendarbejde.....	12
§ 9 - Forskudt tid	14
§ 10 - Pauser.....	14
KAP. 2 - LØN	15
§ 11 - Normalløn	15
§ 12 - Særlige tillæg.....	18
§ 13 - Oplæringstillæg	21
KAP. 3 - OVERARBEJDE.....	22
§ 14 - Overarbejde	22
§ 15 - Varsling af overarbejde.....	26
§ 16 - Afspadsring	27
§ 17 - Spise- og andre pauser ved overarbejde.....	27
§ 18 - Overarbejde på skiftehold	28
KAP. 4 - ANSÆTTELSESREGLER OG OPSIGELSER	28
§ 19 - Ansættelsesregler	28
§ 20 - Ansættelse af udenlandske medarbejdere	29
§ 21 - Opsigelsesregler - Arbejdsgiver.....	29
§ 22 - Opsigelsesregler - Arbejdstager.....	31
§ 23 - Opsigelse ved sygdom, tilskadekomst og ferie	32
§ 24 - Anciennitetsbestemmelser, afbrydelse, bortfald	32
§ 25 - Tryghed og kompetenceudvikling	36
§ 26 - Ansættelsesaftale.....	38
§ 27 - Helbredsundersøgelser	38
§ 28 - Funktionærlignende vilkår	38
KAP. 5 – FERIE OG FRIHED.....	38
§ 29 - Ferie	38
§ 30 - Optjening af ferie.....	38
§ 31 - Ferieåret.....	39
§ 32 - Feriens placering.....	39
§ 33 - Feriegodtgørelse/-løn.....	39
§ 34 - Uhævet feriegodtgørelse	39
§ 35 - Feriegarantiordning	40
§ 36 - Feriehindring	41
§ 37 - Uoverensstemmelser.....	41
§ 38 - Ferie øvrigt	42
§ 39 - Fritvalgsordning.....	42
§ 40 - Søgnehelligdage	45
§ 41 - Opsparingsordning	45
§ 42 - Fuldlønsordning	47
§ 43 - Særlig aftalt frihed og betaling.....	48
§ 44 - Dødsfald i nærmeste familie	50
KAP. 6 – SYGEFRAVÆR, BARSEL, BARN S SYGDOM	50
§ 45 - Anmeldelse	50
§ 46 - Delvis fraværsdag ved sygdom/tilskadekomst.....	50

§ 47 - Betingelser og betaling af løn under sygdom	51
§ 48 - Beregningsgrundlaget for sygelønnen	53
§ 49 - Aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56.....	53
§ 50 - Barns sygdom	53
§ 51 - Hospitalsindlæggelse	54
§ 52 - Barsel.....	55
KAP. 7 - REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	56
§ 53 - Hvor kan der vælges	56
§ 54 - Hvem kan vælges	57
§ 55 - Valg af tillidsrepræsentant	57
§ 56 - Stedfortræder.....	58
§ 57 - Fællestillidsrepræsentant	58
§ 58 - Klub	59
§ 59 - Funktion og opgaver.....	59
§ 60 - Løn	60
§ 61 - Uddannelse	60
§ 62 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde	60
§ 63 - Afskedigelse	60
§ 64 - Fagretlig behandling.....	61
§ 65 - Andre tillidsvalgte	61
KAP. 8 – ELEVER.....	62
§ 66 - Elever.....	62
KAP. 9 – UDDANNELSE	65
§ 67 - Uddannelse	66
§ 68 - Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond	67
§ 69 - Uddannelsesfond.....	68
KAP. 10 – LØNSYSTEMER.....	68
§ 70 - Produktivitetfremmende lønsystemer	68
§ 71 - Rameaftale vedrørende metodeudvikling og akkord	70
KAP. 11 – FORSØGSORDNINGER OG LIGN.....	70
§ 72 - Forsøgsordninger	70
KAP. 12 - PENSION OG GRUPPELIV.....	71
§ 73 - Pension.....	71
§ 74 - Gruppeliv KIF og Forælding	73
KAP. 13 – ANDRE FORHOLD	73
§ 75 - Socialt kapitel.....	73
§ 76 - TEKSAM.....	74
§ 77 - Arbejdsbeklædning.....	74
§ 78 - TB Fonden.....	74
KAP. 14 - LOKALAFTALER.....	75
§ 79 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	75
KAP. 15 - ORGANISATIONSREGLER	76
§ 80 - Hovedaftale.....	76
§ 81 - Organisationsregler - forhandlings- og fagretlige regler.....	76
§ 82 – Ligebehandling	77
§ 83 - Fornyelsesaftalens fortolkning	77
§ 84 - Overenskomstens varighed	77
PROTOKOLLATER OG ØVRIGE AFTALER.....	79
Ansættelsesaftale	79
EU DIREKTIVER	81

<i>Implementering</i>	81
<i>EU-Arbejdstidsdirektiv</i>	81
<i>Direktiv om forældreorlov</i>	82
<i>Direktiv om deltid</i>	83
<i>Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde</i>	83
<i>ANDRE PROTOKOLLATER</i>	83
<i>Protokollater om udstationering</i>	83
<i>Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere</i>	84
<i>OM opsigelsesvarsler i henhold til § 21</i>	84
<i>Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord gældende for KIF og Forædling ...</i>	86
<i>Rammeaftale vedrørende hvilepauser (jf. rammeaftale om metodeudvikling og akkord § 10 d.)</i>	99
<i>Gruppeliv</i>	101
<i>TB Fonden</i>	105
<i>Bestemmelser for arbejde i holddrift (med kommentarer)</i>	105
<i>Bilag 1</i>	114
<i>Tillæg til bilag 1</i>	115
<i>Organisationsaftale om mulig partsadministration af VEU-godtgørelse</i>	116
<i>Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)</i>	116
<i>Protokollat om funktionærlignende vilkår</i>	116
<i>Organisationsaftale om fortsat udvikling af samarbejde om arbejdsmiljø</i>	116
<i>Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde</i>	116
<i>Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond</i>	118
<i>Kompetenceudvikling og uddannelse</i>	120
<i>Protokollat om natarbejde og helbredsforhold</i>	121
<i>Protokollat om kampagne om natarbejde</i>	122
<i>Protokollat om Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde</i>	122
<i>Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol</i>	122
<i>Protokollat om forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område</i>	123
<i>Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.</i>	124
<i>Protokollat om adgang til lønoplysninger</i>	126
<i>Protokollat om Forenkling af opkrævning til administration af fonde (gælder ikke for forædlingen)</i>	127
<i>Protokollat om Forenkling af opkrævning til administration af fonde på forædlingsområdet</i>	128

FORORD

Ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev der mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om den fødevareindustrielle rammeoverenskomst, som nu er fornyet med de elementer mæglingsforslaget beskrev.

Overenskomsten, som med uændrede dækningsområder, erstatter følgende hidtidige overenskomster:

*Overenskomst mellem DI for Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **23***

*Overenskomst mellem DI for Biscuit-, Kage- og Vaffelfabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **24***

*Overenskomst mellem DI for Mette Munk A/S, Odense og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **111***

*Overenskomst mellem DI for Danske Handelsmøller og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **146***

*Overenskomst mellem DI for Foreningen af Danske Chokolade- og Sukkervarefabrikanter og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **S/C***

*Overenskomst mellem DI for Odense Marcipanfabrik A/S og Kims A/S og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **OM***

*Hoved- og separatoverenskomster mellem DI for Tobaksindustrien og Fødevareforbundet NNF Tobaksbranchen, herefter kaldet: **Tobak***

*Overenskomst og aftaler mellem DI for Kødindustriens Fabrikantforening og Fødevareforbundet NNF, herefter kaldet: **KIF***

*Overenskomst og aftaler mellem Fødevareforbundet NNF og DI gældende for forædlingsområdet, herefter kaldet: **Forædling**.*

*Overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF Mejeribranchen hos medlemmer af Mælkekonservesindustrien, herefter kaldet: **Mejeri***

*Fællesordning for Arbejde i holddrift 2004 – 2007, herefter kaldet: **Bestemmelserne for arbejde i holddrift mellem DI og NNF***

Den fødevareindustrielle rammeoverenskomst består af en almindelig del (rammebestemmelser) med særbestemmelser, som begge har samme retlige status.

I almindelig del indgår bestemmelser, der gælder for alle brancher, virksomheder og medarbejdere, som var omfattet af de afløste overenskomster.

Særlige regler for de enkelte overenskomstområder er blevet etableret som særbestemmelser og er alene gældende for disse tidligere overenskomstområder.

Særbestemmelserne gælder, helt eller delvis, i stedet for rammebestemmelserne eller supplerer rammebestemmelserne.

På de punkter hvor særbestemmelserne har et andet indhold end rammebestemmelserne, erstatter eller supplerer særbestemmelserne, rammebestemmelserne.

Hvor en særbestemmelse erstatter en rammebestemmelse, træder særbestemmelsen i stedet for rammebestemmelsen.

Hvor en særbestemmelse supplerer en rammebestemmelse, gælder særbestemmelsen som et supplement til rammebestemmelsen.

Hvis der helt eller delvist er modstrid mellem rammebestemmelsen og en særbestemmelse, hvad enten denne erstatter eller supplerer rammebestemmelsen, er det denne del af særbestemmelsen, der er gældende.

Lokalaftaler med særlig status

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomsterne og etableringen af den fødevarerindustrielle rammeoverenskomst ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev visse overenskomstbestemmelser fra de hidtidige overenskomster udlagt til de lokale parter med status og betegnelsen Lokalaftaler med særlig status.

Disse Lokalaftaler med særlig status er sideløbende med den fødevarerindustrielle overenskomst. Aftalerne er undergivet de lokale parter råderet i enighed og forhandles ikke af DI og Fødevareforbundet NNF i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

Lokalaftaler med særlig status adskiller sig fra virksomhedens øvrige lokalaftaler derved, at de ikke kan opsiges til bortfald af nogen af de lokale parter. Den enkelte lokalafparts bortfald eller andre ændringer heri er betinget af lokal enighed herom. Der henvises til overenskomstens § 79, stk. 3 omhandlende Lokalaftaler med særlig status.

Disse lokalaftaler med særlig status kan rekvireres hos organisationerne.

Med baggrund i mæglingsforslaget 2010, er der mellem parterne opstået en uenighed om regulering af de overenskomstmæssige satser i særbestemmelserne for forædlingen af hhv. § 46 - Delvis fraværsdag ved sygdom/tilskadekomst, § 47 - Betingelser og betaling af løn under sygdom og § 50 - Barns sygdom.

Satserne i ovennævnte §§ er ikke reguleret for hhv. 2010 og 2011. En evt. regulering af satserne vil blive foretaget jf. retslig afgørelse.

Parterne er enige om at følge den afgørelse vedr. uoverensstemmelsen som Overenskomstnævnet vil træffe efter sit møde den 31. marts 2011. Overenskomstnævnet består af repræsentanter fra LO, DA og Forligsinstitutionen.

KAP.1 - ARBEJDSTID

§ 1 - Arbejdstidens længde

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
Arbejdstiden fordeles på 5 dage således at ingen dag kan være under 6 timer eller over 9 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsugen starter mandag medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 06 til kl. 06 medmindre andet aftales.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri

23, 24, 111, OM, KIF:

Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første dage.

Tobak:

Hvis den ugentlige arbejdstid fordeles på fem dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 eller over 8 timer. Dette gælder dog ikke ved varierende ugentlig arbejdstid.

KIF:

Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer.

Forædling:

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 8 timer.

Mejeri:

Ingen regel om højeste daglig arbejdstid.

§ 2 - Arbejdstidens lægning

Den daglige normale arbejdstid lægges mellem kl. 6.00 og kl. 17.00.
Forud for placeringen af arbejdstiden høres tillidsrepræsentanten.
Udarbejdelse af vagtplaner drøftes lokalt under hensyntagen til såvel medarbejderne som virksomheden.

Særbestemmelse for: Tobak, KIF, Forædling

Tobak:

Den daglige arbejdstid skal være effektiv og må kun afbrydes af aftalte pauser. Der skal på hver virksomhed findes et opslag, som angiver, hvornår den normale arbejdstid begynder og slutter samt faste spisepauser. Jf. Protokollat af 31. januar 1979.

Den normale arbejdstid for 1. hold ligger mellem kl. 07.00 og kl. 17.00 på ugens 5 første hverdage og mellem kl. 07.00 og kl. 13.00 om lørdagen.

Protokollat af 31. januar 1979 vedrørende arbejdstidens lægning

Ved en række møder i januar 1979 i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. marts 1979, blev spørgsmålet om bestemmelser vedr. lægning af den daglige arbejdstid mellem kl. 7.00 og kl. 17.00 gjort til genstand for drøftelse.

Fra forbundets side blev det udtalt, at de bestående ordninger på nogle virksomheder indeholdende et tidligere begyndelsestidspunkt end kl. 7.00, kunne anerkendes som væ-

rende »normal arbejdstid« for de pågældende virksomheder. Såfremt der generelt foretages en nedsættelse af arbejdstiden, bør der tilstræbes enighed om at søge den arbejdstid, der ligger før kl. 7.00, afviklet.

I tilfælde, hvor der fremover opstod ønske om, at bestående ordninger om arbejdstidens begyndelse skulle rykkes fra kl. 7.00 til et tidligere tidspunkt, var det forbundets standpunkt, at organisationernes indforståelse hermed måtte indhentes inden ordningen blev sat i kraft. Fra Sammenslutningens side blev forbundets standpunkt taget til efterretning.

KIF:

Arbejdstiden lægges mellem kl. 05.30 og kl. 18.00.

Afvigelse fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige herom, og aftalen får i så tilfælde gyldighed for den resterende del af overenskomstperioden. Arbejdstiden må dog ikke overstige 9 timer daglig, heri inkluderet hvilepauser ved akkordarbejde.

Virksomheden kan, for enkelte arbejdere eller grupper af arbejdere, i tiden mellem kl. 05.30 og kl. 18.00 tilrettelægge en normal, daglig arbejdstid, afvigende fra den i afdelingen gældende normale daglige arbejdstid, dog ikke for kortere tid end en lønningsuge og med varsel afgivet senest fredag inden normal arbejdstids ophør. For lastbilchauffører kan arbejdstiden dog lægges mellem kl. 06.30 og kl. 18.30.

I de tilfælde, hvor virksomheden benytter andre af virksomhedens arbejdere til lastbilkørsel, kan dette kun ske i den for lastbilchaufførerne fastsatte arbejdstid.

Forædling:

Arbejdstiden lægges efter den pågældende virksomheds behov (for mindst 1 år ad gangen) mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Afvigelser fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige derom.

Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab der er antaget til arbejde på de gældende dage.

Medarbejdere der er beskæftiget i virksomheden, har fortrinsret til arbejdet. Der er enighed om at ingen kan afskediges, alene fordi man ikke ønsker at deltage i ovennævnte ændring af arbejdstidsplaceringen.

Ændring af normal, daglig arbejdstid

Den nugældende normale daglige arbejdstid for de enkelte virksomheder og inddelingen heraf bibeholdes i overenskomstperioden, med mindre en ændring heraf er drøftet i samarbejdsudvalget, eller en arbejdstidsnedsættelse gør en ændring nødvendig.

§ 3 - Holddrift

Bestemmelserne for arbejde i holddrift mellem DI og Fødevareforbundet NNF er gældende.

Ved lokal enighed og dette udmønter sig i en lokalaftale, kan der etableres faste aften- og nathold.

Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

Særbestemmelse for: 146, Tobak, Forædling

146:

Holddriftsarbejde lægges mellem kl. 06.00 mandag og kl. 06.00 lørdag.

Skifteholdstillæg

Ved arbejde i skiftehold, betales for totalbeløbets vedkommende i overensstemmelse med bestemmelser for holddrift. Ugetillægsformen bevares.

For arbejde i skiftende hold betales følgende tillæg:

For ugen hvor der arbejdes:

1. maj 2010

fra kl. 14.00 – 22.00 kr. 818,08

fra kl. 22.00 – 06.00 kr. 1.112,58

1. marts 2011

fra kl. 14.00 – 22.00 kr. 834,44

fra kl. 22.00 – 06.00 kr. 1.134,83

Ved overflytning inden for ugen fra en vagt til en anden eller fra dagarbejde til vagt med ændret arbejdstid, betales for den forskudte vagt et tillæg på en timeløn (overenskomst-mæssige normalløn).

Tobak:

Ved arbejde i hold foregår holdskiftet normalt om mandagen, og 3. hold slutter arbejdsugen lørdag morgen. Turnusperioder kan, når enighed kan opnås, aftales lokalt.

Forædling:

Skifteholdsarbejde

2 holds drift

Stk. 1. Arbejdstid for 1. hold

Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 16.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold er overenskomstens ordinære antal effektive timer.

Stk. 2. Arbejdstid for 2. hold

Arbejdstiden for 2. hold lægges normalt i tilslutning til 1. holds arbejdstid. Det ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn. Individuel overlapning eller slip kan finde sted.

For alle timer ydes der tillæg i henhold til overenskomsten for Skifteholdsarbejde Kap. 2 § 12, særbestemmelse for Forædling.

3 holds drift

Arbejdstid for 1. hold

Det ugentlige antal normale arbejdstimer ved 3 holds drift er for 1. hold 37 timer, for 2. og 3. hold 34 timer, for hvilke der betales fuld ugeløn.

Arbejdstid for 2. og 3. hold

Arbejdstiden for 2. og 3. hold lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlapning eller slip kan finde sted.

For alle timer ydes der tillæg for skifteholdsarbejde kap. 2 § 12, særbestemmelse for Forædling.

Fællesregler for 2 og 3 holds drift

Stk. 1. Flytning af mandskab

Hvor der indføres 2 eller 3 holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejdsugens start.

Såfremt virksomheden af produktionsmæssige grunde overflytter mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold - eller omvendt - inden for arbejdsugen, betales

en tillægsbetaling for skiftet på kr. 280,00. Der ydes ingen betaling for at skifte tilbage til normalt hold.

Stk. 2. Holdskifte

Holdene i 2 og 3 holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skift mellem holdene finder sted mandag morgen.

Stk. 3. Varsling

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

Stk. 4. Længere driftstid

Hvor produktionen nødvendiggør en længere driftstid end den samlede overenskomstmæssige arbejdstid for 1., 2. og 3. skift, kan den resterende driftstid udfyldes ved indsættelse af afløser eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

Stk. 5. Holddrift på lør-, søn- og søgnehelligdage

For holddriftsarbejde på lør-, søn- og søgnehelligdage ydes der tillæg i henhold til § 12.

Stk. 6. Flytning af timer fredag til søndag

Hvor der er lokal enighed, og hvor formålet er at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdstimer fredag aften eller nat flyttes til søndag nat. Sådanne flyttede timer afregnes som oprindeligt.

Stk. 7. Holdskifte

Skift mellem holdene, såfremt andet ikke aftales lokalt.

Stk. 8 Tillæg

Eventuelle tillæg, ydet i henhold til overenskomsten, bibeholdes.

§ 4 - Flekstid

Det kan lokalt aftales (med tillidsrepræsentanten hvor en sådan findes) at etablere flekstid.

Aftaler herom kan træffes med den enkelte ansatte, eller grupper af disse. Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 - 17.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

Særbestemmelse for: Tobak, Forædling

Tobak:

Bestemmelserne i ovenstående ramme er ikke gældende for Tobak.

Forædling:

Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

§ 5 - Deltid

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde).

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede.

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.

Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Der henvises til bestemmelserne vedr. implementering af EU-direktiver.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling, Mejeri

KIF:

Aflønning

Til timer, der falder efter virksomhedens normale arbejdstid, ydes et tillæg af samme størrelse som til skifteholdsarbejdere. Tillidsrepræsentanten informeres om sådanne aftaler.

Opsigelse

Deltidsarbejderen deltagelse i skiftehold og fællesakkorder med heltidsarbejdere, drøftes lokalt.

Protokollat vedrørende afskedigelse af heltidsarbejdere på virksomheder der beskæftiger deltidsarbejdere:

Afskedigelse af en gruppe heltidsarbejdere på virksomheder, der beskæftiger deltidsarbejdere, må normalt ikke foretages. Det skal forstås således, at afskedigelse af en gruppe heltidsarbejdere, beskæftiget med arbejde, der også udføres af deltidsarbejdere, normalt ikke må foretages med henvisning til arbejdsmangel. I givet fald er begge parter forpligtet til i samarbejdsudvalget, eller, hvor et sådant ikke findes, med tillidsrepræsentanten, at drøfte spørgsmålets løsning.

Specieltidspauser

Specieltidspauser afholdes forholdsmæssigt efter de i rammeaftalen om hvilepauser gældende regler.

Forædling:

Deltidsarbejde

Stk. 1. Arbejdstidens længde og placering

Arbejdstiden placeres inden for ugens 5 første dage (mandag - fredag).

Specieltidspauser

Specieltidspauser afholdes forholdsmæssigt efter de i rammeaftalen om hvilepauser fastsatte regler.

Aflønning

Aflønningen sker forholdsmæssigt efter den i overenskomsten fastsatte ugeløn.

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 12.

Medarbejdere beskæftiget på normal arbejdstid

Medarbejdere, der ved etablering af ordningen vedrørende deltidsarbejde på virksomheden er beskæftiget i den fulde ugentlige arbejdstid, er berettiget til at komme i betragtning ved deltidsarbejdet på lige fod med nyansatte.

Lokalaftale

De nærmere enkeltheder omkring deltidsarbejdets udførelse - herunder aftalens gyldighedsperiode - nedfældes i en lokalaftale, hvoraf kopi fremsendes til organisationerne.

Mejeri:

Deltidsbeskæftigelse

Virksomheden kan antage arbejdere til deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i en anden virksomhed.

Såfremt arbejdstiden først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. maj 2010

Fra kl. 18.00 – 22.00 kr. 19,01

Fra kl. 22.00 – 06.00 kr. 37,45

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 kr. 44,66

Pr. 1. marts 2011

Fra kl. 18.00 – 22.00 kr. 19,39

Fra kl. 22.00 – 06.00 kr. 38,20

Ved arbejde, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 kr. 45,55

§ 6 - Varierende ugentlig arbejdstid

- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12-måneders periode. Dog kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 44 timer.
- b) De lokale parter beslutter, om der skal udarbejdes en plan for perioden. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling. Der skal aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c) Medarbejdere, som ikke har en lønmæssig opsparring, skal i uger med et lavere time-tal end 37, sikres en for den pågældende uge normal lønindtjening.
- d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
- e) Overskud-/underskud af arbejdstid skal afvikles inden fratræden.
- f) Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- g) Sådanne aftaler kan opsiges efter gældende regler, jf. § 79 om lokalaftaler.

Særbestemmelse for: Forædling, Mejeri

Forædling:

Ovenstående i rammen er ikke gældende for Forædling.

Mejeri:

Ved varierende ugentlig arbejdstid, kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 45 timer.

§ 7 - 40 timers uge

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40 timers arbejdsuge med opsparring af overskydende timer.

De opsparede timer skal afvikles i hele og halve dage på et for parterne passende tidspunkt, evt. i forbindelse med skæve helligdage.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparring hensættes et lokal aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparede timer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

Særbestemmelse for: Tobak

Bestemmelserne i ovenstående ramme er ikke gældende for Tobak.

§ 8 - Weekendarbejde

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter nedenstående regler:

Arbejdstid

- a) Der arbejdes normalt i to hold á indtil 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b) Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde ved normal arbejdstids ophør fredag.
- c) Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have andet lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d) Overtrædelse af pkt. c betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.
- e) Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Lønforhold

- a) Der ydes overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b) Endelig ydes tillæg for weekendarbejde pr. 1. maj 2010 på kr. 86,21 pr. time.
Pr. 1. marts 2011 kr. 87,94 pr. time.

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

- a) Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage) der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte arbejders

gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte arbejders søgnehelligdagskonto.

- b) For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforskud-/betaling.

Pauser

Pauser i henhold til gældende overenskomst og lokalaftaler.

Sygedage/tilskadekomst

I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid fastsatte time-maksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Overenskomstens øvrige vilkår er ligeledes gældende.

Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret, vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Pension

Pensionsbidraget beregnes og indbetales som for øvrige ansatte i virksomheden i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Overflytning

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Ved ophør af weekendarbejde er ansatte, der er overflyttet til weekendarbejde, sikret fortsat beskæftigelse i virksomheden i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Rammen er ikke gældende for S/C og KIF.

Særbestemmelse for: Tobak, Forædling

Tobak:

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

Der henvises i øvrigt til overenskomstens/lokalaftalens regler om søgnehelligdagsbetaling samt betaling for arbejde på søgnehelligdage.

Organisationsforhold

Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede, tilsvarende medarbejdere.

Forædling:

Hvor der er behov derfor, kan der etableres weekendarbejde med det formål at undgå eller begrænse skifteholdsarbejde, eller hvis yderligere etablering af skifteholdsarbejde ikke er mulig.

Der arbejdes indtil 12 timer lørdag og søndag og eventuelt i to hold. Weekendarbejde kan udvides til begyndende ved normal daglig arbejdstids begyndelse fredag.

Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis og kun efter godkendelse af organisationerne arbejde i branchen på ugens fire første dage.

Tillæg for weekendarbejde betales jf. § 12, særbestemmelse for Forædling.

§ 9 - Forskudt tid

Forskydes arbejdstiden således at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 17.00, betales tillæg jf. § 11 om forskudt arbejdstid.

Bestemmelserne i ovenstående ramme er ikke gældende for 146, Tobak, Mejeri

Særbestemmelse for: 111, S/C, OM, KIF, Forædling

111:

Arbejdere, der arbejder i dagdrift med forskudt arbejdstid, erholder for de timer, der falder før kl. 06.00 og efter kl. 17.00 et tillæg på 50 % til timelønnen (personlig timeløn), der beregnes for halve og hele timer.

S/C:

Forskydes arbejdstiden således, at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 17.00, betales der et tillæg for de timer, der ligger før eller efter halvdelen af de sædvanlige overarbejdstillæg, jf. skemaet i § 14.

OM:

Ved forskudttidstimer, der falder efter kl. 17.00 og før kl. 06.00, betales normal timeløn plus 50 % af overtidstillægget. Ved forskudttidsarbejde, der påbegyndes kl. 24.00 eller senere, betales normal timeløn plus 100 % for alle timer før kl. 06.00. Forskudttidsarbejde varsles så vidt muligt mindst 48 timer før igangsættelsen.

KIF:

Forskydes arbejdstiden således at den starter før kl. 05.30 eller slutter efter kl. 18.00, betales forskudttidstillæg, jf. § 12, særbestemmelse for KIF.

Forædling:

Forskydes arbejdstiden således, at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 18.00, betales forskudttidstillæg, jf. § 12, særbestemmelse for Forædling.

§ 10 - Pauser

Placeringen og længden af daglige spise- og hvilepauser drøftes med tillidsrepræsentanten.

Særbestemmelse for: 23, 24

23, 24:

Der ydes mindst 30 minutters betalt pause pr. dag, som fordeles efter lokalaftale før og efter spisepausen. Bestående pauseforhold kan ikke afkortes.

KAP. 2 - LØN

§ 11 - Normalløn

Voksne medarbejdere

Fra begyndelsen af den lønningsperiode hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn pr. time: Se skema.

Ungarbejderes lønforhold

Fra begyndelsen af den lønningsperiode hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn for unge under 18 år: Se skema.

Lønudbetalingen

1. Lønningsperioden er, hvor andet ikke er aftalt, kalenderugen (mandag til søndag).
2. Lønnen afregnes med tydelig angivelse af lønnens sammensætning.
3. Lønnen udbetales efter arbejdsgiverens valg, ugentligt eller hver 14. dag.
4. Der kan lokalt aftales månedsvis udbetaling. For medarbejdere der overgår fra ugeløn til månedsløn, kan der aftales specifikke overgangsordninger (månedsløn er lig med 160,33 timer gange løn pr. time).
5. Lønnen skal stå til disposition ved arbejdstids begyndelse senest fredag i den efterfølgende uge, og udbetales som hovedregel til medarbejderens pengeinstitut/lønkonto. Falder lønudbetaling på en søgnehelligdag, skal udbetaling ske sidste normale arbejdsdag forud for denne.
6. I tilfælde af evt. edb-fejl, udbetales et acontobeløb kontant.
7. Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten, såfremt der er lokal enighed herom.

Særlige tillæg:

Forskudt arbejdstid

Arbejdere der arbejder i dagdrift med forskudt arbejdstid, betales for de timer, der falder før kl. 06.00 og efter kl. 17.00 et tillæg på 50 % af overenskomstens normalløn.

Weekendhold tillæg

Timetillæg ved akkordarbejde og akkordbasis bør vurderes, hvorvidt det skal indarbejdes i rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

Kuldetillæg

På virksomheder, hvor der forefindes frysehus eller frostrum, udbetales kuldetillæg for hver fulde time der arbejdes i disse.

Kuldetillæg udgør pr. 1. maj 2010 kr. 6,81 pr. time. Pr. 1. marts 2011 kr. 6,95 pr. time.

SU honorar

Betales i henhold til den til enhver tid fastsatte sats mellem DA og LO.

Skifteholdstillæg

Betales i henhold til bestemmelserne for arbejde i holddrift mellem DI og Fødevarerforbundet NNF.

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

**Lønsatser
Pr. 1. marts 2010**

		Normalløn	Tillæg pr. time		
			Branche tillæg	Time tillæg	Andre tillæg
23	Voksne arbejdere	Kr. 111,32	kr. 5,95	Kr. 0,30	
24	Bagersvende (faglærte)	kr. 115,71	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Arbejdere o/18 år	kr. 113,15	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere o/17	kr. 83,58	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere u/17	kr. 76,78	kr. 5,95	kr. 0,30	
111	Voksne arbejdere	kr. 114,10	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarb. u/2 mdr. anc.	kr. 68,45	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarb. o/2 mdr. anc.	kr. 85,33	kr. 5,95	kr. 0,30	
146	Grundløn	kr. 111,74	kr. 4,95	kr. 0,30	
S/C	For voksne	kr. 100,50	kr. 5,95	kr. 0,30	kr. 5,27
	Ungarbejdere	kr. 60,65	kr. 5,95	kr. 0,30	kr. 5,27
OM	Voksne arbejdere	kr. 108,30	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere u/17	kr. 80,98	kr. 5,95	kr. 0,30	
Tobak	Timelønnede	kr. 106,90	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Præstationsaflønnede	kr. 102,62	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Mindste betaling	kr. 113,34	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere o/16	kr. 61,60	kr. 5,95	kr. 0,30	
KIF	Voksne arbejdere	kr. 110,24	kr. 6,85		
	Ungarbejdere 15 - 16 år	kr. 66,13	kr. 6,85		
	Ungarbejdere 16 - 17 år	kr. 77,00	kr. 6,85		
Forædling	Voksne arbejdere	kr. 125,10	⌘		
Mejeri	Voksne arbejdere	kr. 110,45	kr. 6,55	kr. 0,30	
	Garantibetaling	kr. 112,05			
	under 18 år	kr. 72,67	kr. 6,55	kr. 0,30	
	under 17 år	kr. 62,42	kr. 6,55	kr. 0,30	

* Se branchetillæg under Forædling

**Lønsatser
Pr. 1. marts 2011**

		Normalløn	Tillæg pr. time		
			Branche tillæg	Time tillæg	Andre tillæg
23	Voksne arbejdere	Kr. 113,57	kr. 5,95	Kr. 0,30	
24	Bagersvende (faglærte)	kr. 117,96	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Arbejdere o/18 år	kr. 115,40	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere o/17	kr. 84,93	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere u/17	kr. 78,13	kr. 5,95	kr. 0,30	
111	Voksne arbejdere	kr. 116,35	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarb. u/2 mdr. anc.	kr. 69,80	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarb. o/2 mdr. anc.	kr. 86,68	kr. 5,95	kr. 0,30	
146	Grundløn	kr. 113,99	kr. 4,95	kr. 0,30	
S/C	For voksne	kr. 102,75	kr. 5,95	kr. 0,30	kr. 5,27

	Ungarbejdere	kr. 62,00	kr. 5,95	kr. 0,30	kr. 5,27
OM	Voksne arbejdere	kr. 110,55	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere u/17	kr. 82,33	kr. 5,95	kr. 0,30	
Tobak	Timelønnede	kr. 109,15	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Præstationsaflønnede	kr. 104,87	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Mindste betaling	kr. 115,59	kr. 5,95	kr. 0,30	
	Ungarbejdere o/16	kr. 62,95	kr. 5,95	kr. 0,30	
KIF	Voksne arbejdere	kr. 112,49	kr. 6,85		
	Ungarbejdere 15 - 16 år	kr. 67,48	kr. 6,85		
	Ungarbejdere 16 - 17 år	kr. 78,35	kr. 6,85		
Forædling	Voksne arbejdere	kr. 127,35	⌘		
Mejeri	Voksne arbejdere	kr. 112,70	kr. 6,55	kr. 0,30	
	Garantibetaling	kr. 114,30			
	under 18 år	kr. 74,02	kr. 6,55	kr. 0,30	
	under 17 år	kr. 63,77	kr. 6,55	kr. 0,30	

*** Se branchetillæg under Forædling**

Særbestemmelse for: 23, 24, S/C, Tobak, Forædling, Mejeri

23, 24:

Personlig løn:

Nuværende personlige højere lønninger bibeholdes og må ikke nedsættes som følge af denne overenskomst, så længe de pågældende er i arbejde hos samme arbejdsgiver.

S/C:

Hvis den sædvanlige lønudbetalingsdag falder på en søgnehellidag, skal lønnen eller et acantobeløb være til arbejderens rådighed to dage før. Acontobeløbet skal så vidt muligt være af samme størrelse som den indtjente løn. Den endelige afregning finder sted ved den næste ordinære lønudbetaling.

Månedsløn kan kun etableres ved lokal enighed.

For så vidt der ikke er indført akkorder, produktionspræmier eller bonusordninger ved funktioner, hvor dette er muligt og hensigtsmæssigt, ydes et akkordafsvinstillæg eller personligt tillæg, der mindst udgør 9 % af den gældende timeløn, medmindre der på anden måde ydes særskilt vederlag herfor.

På virksomheder, der har omregnet 9 % tillægget, skal dette ajourføres i overensstemmelse med det nye beregningsgrundlag for fastsættelse af timelønnen.

Tobak:

Bestemmelserne om forskudttid er ikke gældende for Tobak.

Virksomheden er forpligtet til at udarbejde lønoversigter, der udleveres til tillidsrepræsentanterne.

Timelønnede arbejdere

Ved timelønnede arbejdere forstås arbejdere, der aflønnes med en løn pr. time, hvori der ikke indgår præstationsbestemte tillæg.

Præstationslønnede arbejdere

Ved præstationslønnede arbejdere forstås arbejdere, der aflønnes med en basisløn pr. time samt et præstationsbestemt tillæg til denne.

**Almindelige bestemmelser for timelønnede arbejdere
Regulering af lønninger**

Parterne er enige om, at fremtidig regulering af lønninger i forbindelse med overenskomstfornyelser, og eventuelle andre generelle reguleringer af lønninger, sker efter de for normallønnede arbejdere fastsatte regler.

Forædling:

Aflønning

Pr. 1. marts 2010 udgør timelønnen for voksne arbejdere kr. 125,10 pr. time.

Timelønnen består af:

Grundløn kr. 68,85

Timetillæg kr. 56,25

Pr. 1. marts 2011 udgør timelønnen for voksne arbejdere kr. 127,35 pr. time.

Timelønnen består af:

Grundløn kr. 68,85

Timetillæg kr. 58,50

Timetillæg ydes for alle timer.

En medarbejder, der på tilfredsstillende måde udfører et særligt betydningsfuldt arbejde, kan ydes et tillæg herfor. Dette tillæg bortfalder, når medarbejderen flyttes til anden beskæftigelse.

Branchetillæg

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, betales et branchetillæg på kr. 3,15 pr. time.

Er der ikke indgået en lokalaftale om en hel eller delvis tilslutning til rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, betales et branchetillæg på kr. 5,25 pr. time.

Lønafregning

Lønningsperioden kan udstrækkes til 2 uger. I så fald ydes der til samtlige medlemmer af Fødevareforbundet NNF samt elever et årligt beløb på kr. 100,00.

Beløbet beregnes og udbetales pr. kvartal til forbundets stedlige afdeling, til anvendelse for sociale og kulturelle formål for de på virksomheden beskæftigede medlemmer af forbundet.

Mejeri:

Ved dagarbejde om lørdagen betales lørdagstillæg i samme tidsrum og med samme beløb som fastsat i bestemmelser for arbejde i holddrift.

§ 12 - Særlige tillæg

Anciennitet, forskudt arbejdstid m.m.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Forædling, Mejeri

23, 24:

Såfremt der ikke i forvejen ydes andre tilsvarende eller større tillæg til de overenskomstmæssige lønninger, har arbejderen ret til anciennitetstillæg efter følgende regler:

23:

Efter 1 års beskæftigelse kr. 0,58 pr. time

Efter 2 års beskæftigelse kr. 0,69 pr. time

Efter 4 års beskæftigelse kr. 0,86 pr. time

24:

Efter 2 års beskæftigelse kr. 28,69 pr. uge

Efter 5 års beskæftigelse kr. 45,89 pr. uge

111:

Der ydes følgende anciennitetstillæg
Efter 1 års beskæftigelse kr. 1,43 pr. time
Efter 3 års beskæftigelse kr. 2,01 pr. time
Tillægget kan beregnes som dag- og ugetillæg.

146:

Efter 1 års beskæftigelse kr. 1,75 pr. time

Anciennitet beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme branche (ved ordet branche forstås henholdsvis melmølle og grynmølle) og bortfalder kun, hvis pågældende selv siger op eller nægter at møde til arbejde, når en virksomhed efter en afskedigelsesperiode tilbyder arbejde.

Opsummering sker kun ved genansættelse i branchen inden for et år.

S/C:

Kompensationstillæg

Særskilt tillæg til timelønnen, som kompensation for 3 timers arbejdstidsnedsættelse fra 40 timer til 37 timer, ydes til såvel voksen- som ungarbejdere et tillæg på kr. 5,27 pr. time.

Kompensationstillægget indgår ikke i beregningerne for akkordtillæg, tillæg for forskudt arbejdstid, overarbejdstillæg, holddriftstillæg og andre lignende tillæg.

Kompensationstillægget skal tydeligt fremgå af de enkelte lønsedler.

Smudstillæg

Ved formaling og pakning af kakaopulver, afpudding og/eller støbning i pudder samt overtrækning af lakrids ydes et tillæg pr. 1. maj 2010 på kr. 5,18 pr. time. Pr. 1. marts 2011 5,28 kr. pr. time.

Samme tillæg ydes for lakridskogning, fyrkogning og fyring ved kakaoristning (undtagen ved gas og elektricitet) dåse- og formvask uden maskine, udstening af kirsebær og blommer, sukkersigtning, arbejde ved dragékedler samt fremstilling af frugtpulp.

Tillægget ydes for mindst fulde arbejdsdage.

Anmærkning 1:

Såfremt der sker ændring af ovennævnte processer på en sådan måde, at generne forsvinder eller reduceres, kan der optages forhandling om bortfald eller nedsættelse af ovennævnte tillæg.

Anmærkning 2:

Parterne er enige om, at der på de virksomheder, hvor arbejdets karakter kan sidestilles med ovennævnte forhold (stærkt støvende eller stærkt tilsmudsende), lokalt kan optages forhandlinger om ydelse af samme tillæg.

KIF:

Oplæring af elever samt instruktion af nyansatte

Arbejdere, der er beskæftiget med oplæring af elever samt instruktion af nyansatte, betales herunder med gennemsnitslønnen af de sidste 4 ugers egenfortjeneste.

Vareprøver, forsøg samt indkøring af maskiner

Den tid, hvori der eksperimenteres med fastlæggelse af en ny metode, udvikling af et nyt produkt og/eller indkøring af maskiner, betales med vedkommende arbejders forrige uges gennemsnit, for akkordarbejders vedkommende med gennemsnitsakkordtimeløn. (For eksempel danner uge 38 grundlag for beregningen af arbejde udført i uge 40). Ovennævnte løn skal også ydes, når arbejdet udføres som overarbejde.

Forskydning

Arbejdet uden for tidspunktet kl. 05.30 til 18.00 gældende for forskydning.

For den del af arbejdstiden der falder uden for kl. 05.30 - 18.00, ydes der følgende tillæg:

	pr. 1. maj 2010	pr. 1. marts 2011
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 16,19	kr. 16,51
fra kl. 22.00 til kl. 05.30	kr. 18,74	kr. 19,11

Forædling:

Særlige tillæg

Forskudt pause

For forskydning af spisepauser betales pr. spisepause:

Pr. 1. maj 2010 kr. 5,10.

Pr. 1. marts 2011 kr. 5,20.

Spisning ved maskiner

Forbliver en medarbejder ved maskinerne, kedlerne eller lign., uden at spisepause holdes, ydes der herfor et tillæg pr. spisepause.

Pr. 1. maj 2010 kr. 36,23

Pr. 1. marts 2011 kr. 36,96

Weekendarbejde

Der betales overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer samt et tillæg pr. time for lørdag og søndag som følger:

	pr. 1. maj 2010	pr. 1. marts 2011
Lørdagsdøgnet		
fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 40,66	kr. 41,47
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 54,21	kr. 55,30
Søndagsdøgnet	kr. 72,46	kr. 73,91

Søgnehelligdage, der falder på lørdage og søndage, er fridage med søgnehelligdagsbetaling.

Der ydes sygedagpenge jf. sygedagpengeloven, ligesom der ydes ATP, jf. gældende regler. Endvidere er ferielovens regler gældende.

Arbejde uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00 (gældende for forskydning, skiftehold, deltids- og rengøringsarbejde)

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der følgende tillæg:

	pr. 1. maj 2010	pr. 1. marts 2011
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 16,19	kr. 16,51
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 18,74	kr. 19,11

Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehelligdage

Holddriftsarbejde på lørdage betales med følgende:

	pr. 1. maj 2010	pr. 1. marts 2011
fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 40,66	kr. 41,47
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 54,21	kr. 55,30
Søn- og helligdagsdøgn	kr. 72,46	kr. 73,91

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift.

Arbejde på daghold lørdag/søndag

For daghold med en daglig arbejdstidsplacering, der ligger på en lørdag eller søndag, betales følgende pr. time:

	pr. 1. maj 2010	pr. 1. marts 2011
fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 16,19	kr. 16,51
fra kl. 22.00 til kl. 06.00 og søndagsdøgnet	kr. 18,74	kr. 19,11

Mejeri:

Anciennitetstillæg

Der betales anciennitetstillæg pr. præsteret arbejdstime efter følgende skala:

- 1 års beskæftigelse i virksomheden kr. 2,70
- 2 års beskæftigelse i virksomheden kr. 3,32

Ancienniteten beregnes efter de i § 24 indeholdte regler.

For Cocio A/S gælder dog nedenstående:

Der betales anciennitetstillæg som følger:

- Efter 4 ugers beskæftigelse kr. 3,50
- Efter 1/2 års beskæftigelse kr. 4,94
- Efter 1 års beskæftigelse kr. 6,37
- Efter 1 1/2 års beskæftigelse kr. 7,81

Garantibetaling

Til alle voksne arbejdere ydes en garantibetaling, som for alle præsterede arbejdstimer ved tidlønsarbejde gennemsnitlig pr. lønningperiode pr. 1. marts 2010 udgør kr. 112,05 pr. time. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 114,30 pr. time.

Hertil skal tillægges det til enhver tid gældende branche- og oplæringstillæg.

Ved beregningen af garantibetalingen medregnes alle lønandele (fuld modregning) bortset fra overenskomstmæssige genetillæg.

Som genetillæg betragtes for eksempel overarbejdstillæg, holddriftstillæg, tillæg for forskudt arbejdstid, smudstillæg, tøjstillæg og andre lignende tillæg, der ydes som godtgørelse for særlige udgifter.

Tillæg til faglærte og tillærte

Til faglærte samt til mælkeindustriarbejdere, der har kursusbevis fra specialarbejderskole for at have gennemgået grundkurset for mejeriarbejdere, ydes et løntillæg på 3,20 kr. pr. præsteret arbejdstime. Tillægget ydes endvidere til tillærte mælkeindustriarbejdere senest efter 3 måneders beskæftigelse i virksomheden.

§ 13 - Oplæringstillæg

Der ydes et oplæringstillæg som følger:

kr. 1,20. (23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak)

kr. 1,95. (KIF, Mejeri)

Oplæringstillægget udbetales til medarbejdere med 12 måneders beskæftigelse i virksomheden, når disse i perioden har deltaget i de af virksomheden eventuelt tilbudte kurser/oplæring.

Til medarbejdere, der i 12 måneders perioden har afvist at deltage i tilbudte kurser/oplæring, kan tillægget først ydes, når medarbejderen har accepteret et tilbudt kursus.

I forbindelse med indførelse af et produktivetsfremmende lønsystem indgår oplærings-tillægget som en del af dette.

KAP. 3 - OVERARBEJDE

§ 14 - Overarbejde

Overarbejde forud, og i umiddelbar forlængelse af normal arbejdstid

Såfremt medarbejderen anmodes om at udføre overarbejde forud for normal arbejdstid, eller i forlængelse af normal arbejdstids ophør, betales jævnfør nedenstående skema.

For overarbejde forud for normal arbejdstid, samt i forlængelse af normal arbejdstids ophør betales tillæg pr. påbegyndt time, der afregnes i hele timer.

Overarbejde på fridage

Såfremt medarbejdere anmodes om at udføre overarbejde på fridage og søn- og helligdage, betales jævnfør nedenstående skema tillæg pr. påbegyndt time.

Der skal betales for mindst 3 timer, i forbindelse med overarbejde på fridage, og tilkald.

Ved tilkald skal der her særskilt præciseres, at evt. transporttid til og fra virksomheden, indgår i overtiden.

Se efterfølgende skemaer.

Pr. 1. maj 2010

Overarbejdsbetaling

	23	24	111	146 r	S/C	OM	Tobak	KIF	Forædling	Mejeri
Overtidsbetaling, alle timer								64,69	72,46	
Overtidsbetaling, 1. tm	50 %	50 %	50 % af personlig timeløn	50 %	33,3 %	50 % (efter)	55,60			45,60
Overtidsbetaling, 2. tm.	50 %	50 %	60 % af personlig timeløn	75 %	50 %	50 % (efter)	55,60			45,60
Overtidsbetaling, 3. tm.	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	50 %	50 % (efter)	55,60			73,55
Overtidsbetaling, 4. tm. og flere	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 % (efter)	83,40			91,51
Overtidsbetaling, før normal arbejdstid				100 %	100 %	100 %	89,71			
Overtidsbetaling indtil 1 time før normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50 %	50 %	50 % af personlig løn							
Overtidsbetaling før kl. 06:00	100 %		100 % af personlig timeløn	100 %						
Overtidsbetaling, lørdage		100 %	1. time 50 % 2. time 60 % Derefter 100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 %	89,71		72,46	
Overtidsbetaling, søn- helligdage	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %					
Overtidsbetaling, søndag	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 %	89,71		72,46	
kl. 06.00 - kl. 11.00										76,24
kl.11.00 - kl. 06.00										91,51
Beregnes pr. påbegyndt	minut	minut	minut	½ time	½ time	½ time	½ time	½ time	time	minut
Varsel 2 timer før				100 %						
Varsel 4 timer før										1 timeløn
Varsel 6 timer før		1 timeløn (< 1 tm)								
Varsel dagen før	37,19 (<2 tm)		86,63 (< 1 tm)		1 time-løn	1 timeløn				
For hver effektiv 3 timer, til pause								56,61	30 min.	
Overarbejde, ikke direkte Fortsættelse									Afregn. 3 el.4 tm	91,51

Pr. 1. marts 2011

Overarbejdsbetaling

	23	24	111	146	S/C	OM	Tobak	KIF	Forædling	Mejeri
Overtidsbetaling, alle timer								65,98	73,91	
Overtidsbetaling, 1. tm	50 %	50 %	50 % af personlig timeløn	50 %	33,3 %	50 % (efter)	56,71			46,52
Overtidsbetaling, 2. tm.	50 %	50 %	60 % af personlig timeløn	75 %	50 %	50 % (efter)	56,71			46,52
Overtidsbetaling, 3. tm.	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	50 %	50 % (efter)	56,71			75,02
Overtidsbetaling, 4. tm. og flere	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 % (efter)	85,07			93,34
Overtidsbetaling, før normal arbejdstid				100 %	100 %	100 %	91,50			
Overtidsbetaling indtil 1 time før normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50 %	50 %	50 % af personlig løn				91,50			
Overtidsbetaling før kl. 06:00	100 %		100 % af personlig løn	100 %						
Overtidsbetaling, Lørdage		100 %	1. time 50 % 2. time 60 % Derefter 100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 %	91,50		73,55	
Overtidsbetaling, søn- helligdage	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %					
Overtidsbetaling, Søndag	100 %	100 %	100 % af personlig timeløn	100 %	100 %	100 %	91,50		73,55	
kl. 06.00 - kl. 11.00										77,76
kl.11.00 - kl. 06.00										93,34
Beregnes pr. påbegyndt	minut	minut	minut	½ time	½ time	½ time	½ time	½ time	time	minut
Varsel 2 timer før				100 %						
Varsel 4 timer før										1 timeløn
Varsel 6 timer før		1 timeløn (< 1 tm)								
Varsel dagen før	37,93 (<2 tm)		88,36 (< 1 tm)		1 time-løn	1 timeløn				
For hver effektiv 3 timer, til pause								57,74	30 min.	
Overarbejde, ikke direkte fortsættelse									Afregn. 3 el.4 tm	93,34

Særbestemmelse for: 146, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri

146:

1. maj

Betaling for overarbejde 1. maj efter kl. 12.00 er 100 % tillæg.

Beregning

Overtidstillæg beregnes af normalløn.

S/C:

Overarbejdsbetaling

Overarbejdstillæg beregnes af de fastsatte timelønssatser i skemaet i § 11.

Når arbejdsgiveren fordrer akkordarbejde udført uden for den normale arbejdstid, erholder arbejderne ud over akkorden udbetalt overarbejdstillæg, jf. skema i § 14.

Ved opgørelse af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, jf. dog § 17, særbestemmelse S/C, ligesom også forsømt tid af den normale daglige arbejdstid den pågældende dag fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af arbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Såfremt en virksomhed for kortere eller længere tid foretager indskrænkning i driften på den måde, at den daglige eller ugentlige arbejdstid forkortes, skal der først beregnes overarbejdstillæg fra de klokkeslæt, på hvilke overarbejdstillæggene under normale forhold ville indtræde.

Som helligdag regnes grundlovsdag.

OM:

Overarbejdstillæg:

For overarbejde betales tillæg pr. time beregnet af den faktiske udbetalte timeløn.

Tobak:

Der kan ikke som følge af foran anførte bestemmelser foretages reduktion i eventuelle bestående, lokalt aftalte, gunstigere aftaler om betaling for overarbejde.

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Betaling for overarbejde beregnes mindst for halve timer.

KIF:

Overarbejde

Arbejde på fridage

Arbejde på fridage betales med mindst 4 timer.

Almindelige bestemmelser angående overarbejde

Ved for sent fremmøde afkortes for hver kvarte time eller dele deraf med en kvart time.

Forædling:

Overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til normal arbejdstid

Hvor medarbejdere varsles til overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til den normale arbejdstid, beregnes der overtidsbetaling, jf. se nedenstående afsnit "Arbejde på fridage".

Overarbejde, tilkald

Hvor medarbejdere tilkaldes for at udføre nødvendigt overarbejde uden for normal arbejdstid (inkl. søn- og helligdage), beregnes der overtidsbetaling for mindst 4 timer heri indgår evt. transporttid til og fra virksomheden.

Arbejde på fridage

Nødvendigt kollektivt arbejde på fridage, der afsluttes før kl. 10.00 eller skyldes arbejdsgiveren utilregnelige forhold, beregnes til mindst 3 timer, medens øvrigt arbejde, der afsluttes efter kl. 10.00, beregnes til mindst 4 timer. Enkelte medarbejdere, der udfører forskellige servicefunktioner, aflønnes med mindst 2 timer, dog mindst 3 timer, hvis arbejdet først afsluttes efter kl. 12.00.

Overarbejde på grundlovsdag af indtil 1 times varighed i umiddelbar fortsættelse af den normale daglige arbejdstid, betales med 2 timer. Ved overarbejde af længere varighed anvendes de gældende regler for arbejde på fridage.

Overarbejde i særlige anledninger

Ved tilrettelægning af overarbejde i uger med søgnehelligdage eller i perioder med store tilførsler, skal en plan herom drøftes med tillidsrepræsentanten og varsles i god tid forinden.

Principperne, der anvendes ved denne planlægning, drøftes i samarbejdsudvalget.

Mejeri:

I tilfælde, hvor en erstatningsfridag for søndagsarbejde inddrages, betales der som på en søndag efter denne paragraf.

Ved dagdrift gælder endvidere følgende:

I tilfælde, hvor en erstatningsfridag for arbejde på en søgnehelligdag inddrages, betales der som på en søndag efter denne paragraf.

Lørdagstillæg

Ved dagarbejde om lørdagen betales lørdagstillæg i samme tidsrum og med samme beløb som fastsat i bestemmelserne for arbejde i holddrift.

Tillæg for morgentimen

I de tilfælde, hvor fabrikken skal anvende folk, der ikke omfattes af anden- eller tredjeholds drift i tiden kl. 06.00 – 07.00, ydes der disse et tillæg for denne time på hverdage pr. 1. maj 2010 på kr. 28,02. Pr. 1. marts 2011 kr. 28,58.

§ 15 - Varsling af overarbejde

Overarbejde ud over en time, skal så vidt muligt varsles dagen før.

I tilfælde af manglende varsel, udbetales der 1 times overenskomstmæssig normalløn for det manglende varsel.

Særbestemmelse for: Tobak, 146, KIF og Mejeri

Tobak:

Bestemmelsen i ovennævnte ramme gælder ikke for Tobak.

146:

Varsling

Når overarbejde ønskes udført, skal dette meddeles hver af de pågældende arbejdere senest 2 timer før normal arbejdstids ophør med undtagelse af ekspeditionsarbejde, der ikke strækker sig over 1 time.

Fordres overarbejde udført, uden at det foreskrevne varsel er givet, betales for den første overtime et tillæg på 100 % = 2 gange (timeløn + overtidstillæg).

KIF:

Varsling af overarbejde

Overarbejde af indtil en times varighed skal ikke varsles. Overarbejde udover 1 times varighed skal meddeles senest den foregående dag, inden normal arbejdstids ophør.

Mejeri:

Varsling af overarbejde

Ved udførelse af overarbejde, skal der gives et varsel på 4 timer inden normal arbejdstids ophør.

§ 16 - Afspadsering

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal udføres i nødvendigt omfang, samt at overarbejde skal begrænses mest muligt.

Med de udførte overtimer erhverver den enkelte medarbejder sig ret at afspadsere i tilsvarende antal timer.

Ønske om at benytte denne ret om afspadsering skal meddeles virksomheden, og retningslinjerne herfor drøftes lokalt. Afspadsering lægges på et for parterne passende tidspunkt.

§ 17 - Spise- og andre pauser ved overarbejde

Ved overarbejde af mere end én times effektiv varighed, gives 15 min. betalt pause.

Ved overarbejde der aflønnes med mere end 3 timer gives 30 min. betalt pause.

Særbestemmelse for: Tobak, S/C, KIF, Forædling

Tobak:

Bestemmelsen i ovennævnte ramme gælder ikke for Tobak.

S/C:

Spisetid i forbindelse med overarbejde

Såfremt overarbejdet skal strække sig ud over 1 time, er arbejderne berettiget til at holde en hvilepause på højst 1/2 time for egen regning. Strækker overarbejdet sig ud over 2 timer, er arbejderne berettiget til yderligere 1/2 times hvilepause, der medregnes i overarbejdstiden.

KIF:

For hver 3 timers samlet effektivt overarbejde betales pr. 1. maj 2010 kr. 56,61. Pr. 1. marts 2011 kr. 57,74 kr. til en halv times pause.

Forædling:

For spisetider, som indtræffer ved overarbejdet, samt arbejde på fridage afkortes intet i timebetalingen.

Ved overarbejde på fridage tilkommer der medarbejderne spisepauser på de tidspunkter, der er gældende på almindelige arbejdsdage. Afsluttes overarbejdet inden kl. 13.00, afholdes der kun 1 spisepause.

Overarbejde før normal arbejdstid

Når arbejdet påbegyndes 1 time før normal arbejdstid, gøres der 15 min. ophold til hvil. Når arbejdet påbegyndes 2 timer før normal arbejdstid, gøres der 30 min. ophold til hvil.

Overarbejde efter normal arbejdstid

Ved overarbejde, der varer ud over 1 time, gøres der 30 min. ophold til hvil, forinden overarbejdet påbegyndes. I øvrigt gøres der for hver 3 timers effektivt overarbejde 30 min. ophold til hvil.

§ 18 - Overarbejde på skiftehold

Overarbejde for medarbejdere ansat på skiftehold aflønnes med overarbejdstillæg, og det for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

Særbestemmelse for Forædling: Overarbejde på skiftehold

A - Forud eller i forlængelse af normal arbejdstid

Overarbejde forud eller i forlængelse af 2. og 3. skift betales med overarbejdstillæg og det for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

B - Uden sammenhæng med normal arbejdstid

Overarbejde, som ikke finder sted i umiddelbar tilslutning til 2. og 3. skifts normale arbejdstid, betales med overarbejdstillæg.

C - Søgnehelligdage og fridage

Undtaget fra de i stk. B nævnte regler er overarbejde på fridage herunder søgnehelligdage, såfremt overarbejdet finder sted på de for skiftet på hverdage normalt gældende arbejdstidspunkter.

Der betales med overarbejdstillæg og det på tidspunktet for hverdage gældende skifteholdstillæg.

Ved overarbejde på søgnehelligdage udbetales søgnehelligdagsforskuksbeløbet, jf. søgnehelligdagsbestemmelserne.

KAP. 4 - ANSÆTTELSESREGLER OG OPSIGELSER

§ 19 - Ansættelsesregler

- 1) Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger, som fremhævet i

den ansættelsesaftale, der er optrykt under protokollater og øvrige aftaler.

- 2) Ved ændring af de i ansættelsesaftalen, se under protokollater og øvrige aftaler, fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer af det i pkt. 7 anførte vedrørende udstationering, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.
- 3) Parterne anbefaler, at den optrykte ansættelsesaftale under protokollater og øvrige aftaler, anvendes.
- 4) Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1,2,5 eller 7 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelsesaftaler.
- 5) Disse bestemmelser trådte i kraft pr. 1. november 1993 og gælder for medarbejdere, der ansættes den 1. november eller senere. Hvis en medarbejder, der er ansat i virksomheden før 1. november 1993 fremsætter anmodning om en ansættelsesaftale, jf. pkt. 1, skal arbejdsgiveren, inden 2 måneder efter anmodningen, udarbejde en sådan ansættelsesaftale.
- 6) Medarbejdere, der inden den 31. oktober 1993 har fået udleveret en ansættelsesaftale, der opfylder kravene i "lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet", og som henviser til en af de mellem DI og Fødevareforbundet NNF's brancheområder indgåede overenskomster, har ikke med henvisning til disse bestemmelser krav på at få udleveret en ny ansættelsesaftale. Eventuelle uoverensstemmelser med hensyn til sådanne ansættelsesaftaler, der måtte opstå efter den 1. november 1993, løses efter proceduren i pkt. 4.
- 7) Ved udstationering af medarbejdere i udlandet af over 1 måneds varighed, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af det arbejde, der skal udføres i udlandet, evt. forsikringer der er tegnet for medarbejderen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

§ 20 - Ansættelse af udenlandske medarbejdere

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

§ 21 - Opsigelsesregler - Arbejdsgiver

For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt, har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler.

Se efterfølgende skema.

Fratrædelse sker til en uges udgang (gælder dog ikke 24, Mejeri).

Et arbejdsforhold kan efter skriftlig aftale fortsættes i op til 14 dage efter det meddelte fratrædelsestidspunkt, uden at nyt opsigelsesvarsel skal gives (gælder kun for 111 og S/C).

	Efter uge/r	Efter mdr.	Efter år	Varsel uger
23			1 år 2 år 5 år	1 uge 2 uger 4 uger
24		6 mdr.	2 år 5 år	1 uge 3 uger 4 uger
111		9 mdr.	2 år, 5 år	2 uger 4 uger 6 uger
146		3 mdr.	1 år 2 år 4 år 8 år	1 uge 2 uger 3 uger 4 uger 5 uger
S/C		0-6 mdr. 6-12 mdr.	1 år 3 år 5 år 6 år	1 uge 2 uger 3 uger 4 uger 6 uger
OM timeløn samt månedsløn ansat efter 1. juni 1985 x) Se under: Protokollater og øvrige aftaler.		6 mdr.	1 år 5 år	1 uge 3 uger 4 uger
Tobak			1 år 2 år 3 år 5 år 6 år Fyldt 50 år og 8 år	9 arb. dag 18 arb. dage 36 arb. dage 45 arb. dage 54 arb. dage 90 arb. dage
KIF	8 uger	Der regnes fra det fyldte 18. år. For udlærte lærlinge fra samme virksomhed medregnes læretiden	1 år 2 år 5 år 8 år	1 uge 2 uger 3 uger 6 uger 9 uger
Forædling	13 uger		1 år 2 år 4 år 6 år	1 uge 2 uger 4 uger 5 uger 6 uger
Mejeri		1 mdr.	1 år 2 år 5 år 10 år	1 uge 3 uger 6 uger 10 uger 15 uger

§ 22 – Opsigelsesregler - Arbejdstager

Opsigelse fra arbejderen					
Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at indgå aftale om en tidligere fratrædelse, hvis medarbejderen godtgør, at medarbejderen alene vil kunne overtage et tilbudt fast arbejde, såfremt der kan ses bort fra opsigelsesfristen.					
	Efter uger	Efter måneder	Efter år	Varsel dage	Fratrædelse sker til:
23	Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst 3 dages varsel, skal denne til virksomheden betale erstatning svarende til timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.				
24	Arbejderen skal efter ½ års ansættelse give mindst 3 dages varsel. Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst 3 dages varsel, skal denne til virksomheden betale erstatning svarende til timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.				
111		9 mdr.	5 år	7 dg. 14 dg.	Ugens udgang
146		3 mdr.	3 år	7 dg. 21 dg.	Lønningsugens udgang
S/C		U/ 6 mdr. E/6 mdr.	5 år 10 år	dag t dag 7 dg. 14 dg. 28 dg.	Såfremt arbejderen ikke giver varsel, skal vedkommende til arbejdsgiveren betale et beløb svarende til sin timeløn for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen andrager.
OM			1 år 3 år	3 dg. 6 dg.	
Tobak			1 år. 2 år og derover	3 arb. dg. 6 arb. dg.	
KIF	8 uger og derover			7 dg.	Fredag ved arbejdstids ophør
Forædling	13 uger og derover			7 dg.	Fredag ved arbejdstids ophør
Mejeri		1 mdr.	1 år og derover	7 dg. 14 dg.	

Særbestemmelse for: OM

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

§ 23 - Opsigelse ved sygdom, tilskadekomst og ferie

Særbestemmelse for: KIF, Forædling, Mejeri

KIF, Forædling:

Opsigelse under sygdom og ferie

- 1) Under fravær på grund af tilskadekomst og ferie kan opsigelse ikke finde sted. Dette gælder også for medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mere end 3 uger, se dog stk. 2. En sådan afskedigelse skal forinden drøftes med tillidsrepræsentanten.
- 2) Efter fravær som følge af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 13 uger eller perioder på sammenlagt 26 uger inden for de umiddelbart forudgående 12 måneder betragtes ansættelsesforholdet dog som ophørt. Dette gælder ikke for medarbejdere, der kommer til skade inden for arbejdstiden, eller som har 2 års anciennitet og derover, såfremt disse skriftligt inden ovennævnte fristers udløb har meddelt virksomheden på et af virksomheden tilsendt svarkort, at man fortsat ønsker sig tilknyttet denne. Tilhørsforholdet bekræftes hver 13. uge. Efter 1 års fravær betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet.
- 3) Såfremt en opsigelse gives på et sådant tidspunkt, at den pågældende medarbejders ferie helt eller delvis falder inden for den overenskomstsmæssige varslingsperiode, er medarbejderen berettiget til at anmode om udsættelse af ferien til efter varslingsperioden, og virksomheden bør så vidt muligt efterkomme et sådant ønske.

Afskedigelser ved virksomhedslukninger og større afskedigelser

a) Ved virksomhedslukning:

Alle kan afskediges, herunder medarbejdere, der er fraværende på opsigelsestidspunktet på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

b) Ved lukning af produktionsafdelinger:

Alle i den berørte afdeling kan afskediges, herunder medarbejdere, der er fraværende på opsigelsestidspunktet på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

c) Ved lukninger af produktioner, der berører flere produktionsafdelinger:

Alle, som i overvejende grad er beskæftiget med den pågældende produktion kan afskediges, herunder medarbejdere, der er fraværende på opsigelsestidspunktet på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

d) Ved større afskedigelser, hvor virksomheden udvælger blandt samtlige af de på virksomheden ansatte:

Der kan ikke foretages afskedigelser af medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom i mere end 3 uger, tilskadekomst eller afholdelse af ferie. I øvrigt henvises der til loven om større afskedigelser og retningslinjerne herfor. Opstår der uenighed mellem de lokale parter vedrørende afskedigelserne, kan sagen rejses fagretsligt.

Mejeri:

Arbejdere, der har krav på 21 dages opsigelsesvarsel eller mere, kan ikke opsiges inden for de første tre måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

§ 24 - Anciennitetsbestemmelser, afbrydelse, bortfald

a. Beskæftigelsesforholdet er ikke afbrudt:

1. under sygdom
2. under indkaldelse til militærtjeneste
3. under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov
4. Ved genansættelse såfremt arbejdsophøret skyldes maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lign. (For KIF og Forædling: Såfremt der sker genansættelse skal dette ske inden for 6 mdr.)

b. Følgende fraværsperioder indgår i beregningen af ancienniteten:

1. retsbestemt børnepasningsorlov
2. graviditets- barsels-, fædre- og forældreorlov
3. sygdom i op til 3 måneder (gælder ikke for KIF og Forædling)
4. militærtjeneste i op til 3 måneder (gælder ikke for KIF og Forædling)
5. ved ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen (gælder ikke for Forædling).

c. Bortfald af opsigelsesvarsel:

1. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.
2. Ved indtrædelse af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

d. Såfremt en arbejder, der har krav på opsigelsesvarsel, afskediges uden det berettigede opsigelsesvarsel, skal virksomheden til arbejderen betale et beløb svarende til timelønnen for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri

23, 24, 111:

Bestemmelsen om den normale ugentlige arbejdstid udelukker ikke, at virksomheden af en eller anden årsag, f.eks. mangel på tilstrækkelig afsætning, midlertidigt indskrænker arbejdsdagens ugentlige antal for samtlige arbejdere eller en del af dem.

Sådan reduktion, der i videst muligt omfang søges undgået, adviseres 2 dage forud, for så vidt ikke ganske særlige omstændigheder umuliggør et sådant varsel.

Den omstændighed, at virksomheden af en for arbejderne utilregnelig årsag må indskrænke driften en eller flere timer inden for den enkelte dag, medfører ikke ret for arbejdsgiveren til at foretage fradrag i arbejdnernes løn.

Efter midlertidig standsning af virksomheden skal fortrinsvis antages arbejdere, der tidligere har været beskæftiget i faget.

24:

Arbejdere, der er eller har været beskæftiget i en kiks-, biscuit- eller vaffelfabrik i mindst et år, bevarer deres anciennitet ved ansættelse i tilsvarende virksomhed, såfremt det drejer sig om tilsvarende arbejde, og vedkommende ikke har været borte fra faget mere end et år.

Det er endvidere en forudsætning for anciennitetens opretholdelse, at den pågældende fremskaffer fornøden dokumentation i så henseende inden pågældende lønningsuge udløb.

Anciennitet beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme branche (ved ordet branche forstås henholdsvis melmølle og grynmølle) og bortfalder kun, hvis på-

gældende selv siger op eller nægter at møde til arbejde, når en virksomhed efter en afskedigelsesperiode tilbyder arbejde.

Opsummering sker kun ved genansættelse i branchen inden for et år.

146:

De i stk. 1 anførte varsler kan sættes ned til 24 timer (1 døgn) i tilfælde af, at strejke på andre områder standser produktions- eller distributionsmulighederne på møllerne. Det er dog underforstået, at ved arbejdets genoptagelse ansættes først de afskedigede.

S/C:

Anciennitetsbestemmelser

- a. Arbejdere, der opsiges efter reglerne i § 21 rammen, eller ved afbrydelse af arbejdet nævnt i ovenstående ramme, men som genoptager arbejdet i den samme virksomhed, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere på fabrikken opnået anciennitet. Såfremt arbejderen dokumenterer, ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af 2 år, ændres ovenstående 1 år til 2 år. Disse bestemmelser gælder dog ikke, såfremt det tilbudte arbejde ikke overstiger 2 måneder i julesæsonen.
- b. Arbejdere, som opsiges efter reglerne i § 21-rammen, eller ved afbrydelse af arbejdet nævnt i ovenstående ramme, men som genantages i den samme virksomhed efter eget ønske, uden at arbejdet har været tilbudt de pågældende, genindtræder ikke i den tidligere opnåede anciennitet.
- c. Arbejdere, der selv har taget deres afsked, men som senere genantages, hvad enten dette skyldes arbejdernes eget ønske, eller arbejdet er blevet tilbudt den pågældende, genindtræder ikke i den tidligere opnåede anciennitet.

OM:

Arbejdere, som er opsagt af virksomheden med gældende varsel, kan dog efter varslingsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse. Hvis ansættelsen forlænges ud over 14 dage (2 arbejdsuger), gives fornyet opsigelsesvarsel i henhold til tidligere optjent anciennitet.

Tobak:

Der optjenes endvidere anciennitet under ledighedsperioder grundet midlertidig lukning på grund af arbejdsmangel, maskinstandsning, force majeure samt under andet fravær aftalt med arbejdsgiveren.

Med hensyn til beregningen af arbejdernes anciennitet gælder endvidere at fravær som følge af lovlige arbejdsstandsninger medregnes ved anciennitetens udregning.

Såfremt en arbejder afskediges fra en virksomhed, uden at ovenstående regler overholdes fra arbejdsgiverside, kan sagen behandles efter reglerne for behandling af faglig strid. Samme fremgangsmåde anvendes, såfremt en arbejder forlader en virksomhed, uden at afgive det foreskrevne varsel herfor.

Arbejdere, der har oparbejdet anciennitet på en virksomhed, fortaber denne, når de selv - eller selvforskyldt - ophører med arbejdet, samt i øvrigt når de ikke genansættes inden 1 år fra afskedigelsesdagen. Såfremt en ungarbejder efter det fyldte 18. år fortsætter arbejdet på en virksomhed, medtages arbejdsperioden før det fyldte 18. år ved anciennitetsberegningen.

Som »arbejdsdage« i varselsperioden medregnes arbejdsfrie lørdage samt eventuelle afspadseringsdage i henhold til gældende regler herom.

Arbejdsgiverens ret til at overføre en arbejder fra et arbejde til et andet inden for samme virksomhed medfører ikke pligt til at give varsel herom.

Såfremt afskedigelsen af arbejderen sker på grund af overtrædelse af de for virksomheden gældende ordensbestemmelser, herunder uberettiget bortfjernelse af råvarer, halvfabrikata, færdigvarer, værktøj eller lignende, eller på grund af overtrædelse af det for virksomhedens gældende røgvare- og visitationsregulativ, bortfalder arbejdsgiverens pligt til at give varsel om afskedigelsen.

Arbejdsgiveren er ikke pligtig til at give varsel om afskedigelse, såfremt afskedigelsen skyldes, at andre arbejdere uden lovligt varsel nedlægger arbejdet eller giver meddelelse om, at de agter at nedlægge arbejdet, eller såfremt virksomheden standses helt eller delvis på grund af force majeure, materiale-mangel, maskinstandsninger eller lignende forhold - herunder lukning af indtil 2 ugers varighed på grund af arbejdsmangel - der ikke kan tilskrives virksomheden.

KIF:

Ved opsigelse informeres den stedlige tillidsrepræsentant eller talsmand.

Arbejdere som opsiges på grund af arbejdsmangel, sikres mindst 11,11% over højeste dagpengesats i opsigelsesperioden. Fritstilles de opsagte arbejdere i opsigelsesperioden, er samme betaling gældende.

KIF, Forædling:

Erstatning for manglende varsel

Såfremt en sådan medarbejder forlader virksomheden uden at give skyldigt opsigelsesvarsel, skal medarbejderen til arbejdsgiveren betale et beløb svarende til vedkommende medarbejders ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager. For medarbejdere gælder dog, højst en overenskomst-mæssig ugeløn.

Bortvisning

Hvor en medarbejder gør sig skyldig i groft utilbørligt forhold, kan vedkommende afskediges uden varsel.

Virksomheden skal, efter at have underrettet tillidsrepræsentanten og undersøgt og vurderet episoden, give medarbejderen besked om straks at forlade arbejdspladsen.

I sådanne tilfælde udbetales kun løn til det tidspunkt, hvor bortvisningen finder sted. Der skal samme dag udfærdiges en skriftlig rapport om forløbet. Tillidsrepræsentanten er forpligtet til omgående at gøre indsigelse skriftligt, hvis denne ikke er enig i rapporten.

I tilfælde af afskedigelse, hvor en egentlig bortvisningsgrund ikke foreligger, eller hvor mesteren ikke straks benytter sin ret til bortvisning, udbetales løn for den periode, medarbejderen har krav på ifølge overenskomstens opsigelsesvarsler. En bortvist medarbejder har altid ret til at få sin sag behandlet på et organisationsmøde, hvor vedkommende har ret til at redegøre for sagen.

Mejeri:

Arbejdere, som opsiges og genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af et år, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Såfremt arbejderen dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværperioden inden for et tidsrum af indtil to år, ændres et år til to år.

Arbejdere, som er fratrukket virksomheden med det gældende varsel, kan dog efter varslingsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsi-

gelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.

Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på en opsigelsesfrist, afskediges af ham utilregnelige grunde uden den ham tilkommende opsigelsesfrist, eller såfremt en sådan medarbejder forlader virksomheden uden at give skyldigt opsigelsesvarsel, skal medarbejderen til arbejdsgiveren betale et beløb svarende til vedkommende medarbejders ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

I tilfælde, hvor opsigelsesvarslet er 14 dage eller mere, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

§ 25 - Tryghed og kompetenceudvikling

Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

(Gælder ikke for forædlingen)

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.
4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen (gælder ikke KIF) inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. (Mejeri: Under uddannelsen ydes fuld løn.)

Deltagergodtgørelsen tilgås virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Særbestemmelse for: 146, Forædling

146:

Fratrædelseløn

Ved fratrædelse til førtids-, folke- eller invalidepension samt efterløn udbetales et beløb svarende til minimum 4 ugers løn.

Fratrædelseløn ydes kun efter opnåelse af 7 års anciennitet.

Forædling:

Tryghedsaftale

Stk. 1. Virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang

Ved virksomhedslukning (undtagen konkurs) og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling, yder virksomheden til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har mere end 4 års anciennitet, en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 20.000.

Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår:

I intervallet fra 4 år til og med 9 år kr. 1.800

I intervallet fra 10 til og med 18 år kr. 2.300

Fra 19 år og fremefter kr. 2.800

Stigningen indtræder pr. påbegyndt anciennitetsår.

Ved afgørelsen af, om der foreligger afskedigelser af større omfang, anvendes lovens kriterier, idet dog antallet af afskedigede fastsættes til 15 medarbejdere omfattet af overenskomsten i relation til at opnå fratrædelsesgodtgørelse efter denne bestemmelse.

Virksomhedens betalingsforpligtelse ved afskedigelser af mellem 15 og 29 medarbejdere omfattet af overenskomsten, finder alene anvendelse ved flytning af produktionen eller dele heraf fra et produktionssted til et andet i ind- og udland. Denne betalingsforpligtelse indtræder ikke, hvis årsagen til afskedigelserne skyldes sæsonudsving eller salgsmæssige årsager.

Det er en forudsætning for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelse, at den pågældende medarbejder ikke har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, og at den pågældende forbliver i sit arbejde til den planlagte afgang. Medarbejdere, der har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, men bliver afskediget inden for en periode på 6 måneder på grund af arbejdsmangel, er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Ved virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling har virksomheden pligt til at optage forhandlinger med medarbejderne om udformning af en socialplan. Planens formål er at tilbyde de berørte medarbejdere så gode vilkår som muligt for planlægning og realisering af deres fremtidige job- og uddannelsesmål.

Stk. 2. Opsigelse uden egen skyld

Til medarbejdere, der afskediges uden egen skyld, er fyldt 35 år og har en anciennitet på minimum 8 år, ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 17.500. Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår over 8 år tillige kr. 1.500 pr. påbegyndt anciennitetsår.

Det er en forudsætning for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, at afskedigelsen ikke er en følge af andre arbejders arbejdsstandsning, jf. § 24 i rammen, og at den pågældende ikke har fået skriftligt tilbud om genansættelse inden for 6 måneder.

Beløbet kan kun udbetales én gang.

Stk. 3. Generelt

Tager den afskedigede imod et arbejde på en af koncernens øvrige virksomheder, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, men ancienniteten overflyttes til det nye job.

§ 26 - Ansættelsesaftale

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

§ 27 - Helbredsundersøgelser

I henhold til gældende lovgivning har fødevarevirksomheder pligt til at sikre, at levnedsmidler ikke forurenes med sygdomsfremkaldende mikroorganismer.

Af hensyn til virksomhedens drift kan virksomheden anmode personer om helbredsoplysninger når vedkommende i sit arbejde får kontakt med levnedsmidler.

Helbredsoplysningerne har til formål at sikre, at den nye medarbejder ikke lider af en sygdom eller er bærer af en sygdom eller har haft en sygdom, der kan overføres til levnedsmidler.

Oplysningspligten er begrænset til ovennævnte forhold.

Såfremt virksomheden skal opbevare helbredsoplysningerne, skal medarbejderen give samtykke hertil. Oplysningerne kan ikke opbevares i et længere tidsrum end det er nødvendigt af hensyn til driften.

Til brug for virksomhedens indhentning af de nødvendige helbredsoplysninger har organisationerne udarbejdet en standarderklæring, der kan rekvireres hos organisationerne.

§ 28 - Funktionærlignende vilkår

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

KAP. 5 – FERIE OG FRIHED

§ 29 - Ferie

Ferieloven er gældende med de aftaler som fremgår af overenskomsten, særbestemmelserne og lokalaftaler med særlig status.

§ 30 - Optjening af ferie

Ved fuld beskæftigelse inden for et optjeningsår (kalenderåret) optjenes ret til ferie i 5 arbejdsuger (25 hverdage).

Der optjenes 2,08 dag pr. måned. Har det udførte arbejde været af kortere varighed

end en måned optjenes ferie i forhold til beskæftigelsens længde.

§ 31 - Ferieåret

Retten til ferie optjenes i kalenderåret 1. januar til 31. december (optjeningsåret). Ferien afholdes fra 1. maj til 30. april i det efterfølgende år (ferieåret).

§ 32 - Feriens placering

Ferien placeres efter forhandling med medarbejderne.
Hovedferien afholdes i perioden 1. maj til 30. september.

Arbejdsgiveren kan varsle hovedferiens afholdelse med mindst 3 måneder og restferie med mindst 1 måned.

Særbestemmelse for: Tobak

Tobak:

Såfremt hovedferie, der skal afholdes i perioden 1. maj - 30. september, afholdes ved lukning, giver arbejdsgiveren inden 1. januar i det år, hvor ferien skal holdes, meddelelse om tidspunktet for hovedferien. Såfremt der i tiden indtil 15. maj opstår væsentlige produktions- eller salgsmæssige uregelmæssigheder, optages der forhandling om ændring af tidspunktet for hovedferiens placering.

§ 33 - Feriegodtgørelse/-løn

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % i henhold til § 25 og § 26 i ferieloven, og den skal anvendes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende år fra 1. maj til 30. april.

Feriegodtgørelsen kan tidligst udbetales 1 måned før ferien afholdes.

Særbestemmelse for: Forædning

Forædning:

Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 6 måneder.

Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagerens egne forhold.

Feriegodtgørelse ydes for sygdom og tilskadekomst for sammenlagt højst 6 måneder inden for et optjeningsår og for højst 6 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.

§ 34 - Uhævet feriegodtgørelse

Særbestemmelse for: 146, OM, Tobak

146, OM:

Uhævet feriegodtgørelse indbetales til Fødevarerforbundet NNF's feriefond.

Tobak:

Ferieløn, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle have været afholdt, indsendes af virksomheden til Arbejdsmarkedets Feriefond. Dog kan ikke-hævet ferieløn, såfremt der mellem parterne på en virksomhed er enighed herom, under forudsætning af organisationernes tiltrædelse og godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet anvendes til ferieformål for de på virksomheden beskæftigede arbejdere.

§ 35 - Feriegarantiordning

Hovedorganisationernes standardaftale A om feriekort er gældende.

Til medarbejdere, der er fratrukket en virksomhed udstedes umiddelbart efter optjeningsårets udløb et feriekort. Skifter en medarbejder i det løbende optjeningsår arbejdssted, giver virksomheden medarbejderen ved fratrædelsen en meddelelse om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele eventuel adresseforandring.

På feriekortet anføres:

- a. medarbejderens navn og adresse,
- b. hvor længe medarbejderen har været beskæftiget i optjeningsåret,
- c. den løn, medarbejderen har fået udbetalt,
- d. den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket og den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- e. det antal feriedage, medarbejderen har ret til.

Har medarbejderen ved fratrædelsen ikke holdt de feriedage, har medarbejderen optjent ret til på virksomheden i tidligere optjeningsår, udstedes der et restferiekort indeholdende tilsvarende oplysninger som i feriekortet.

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse, på samme måde som arbejds løn, inddrives ved retsforfølgning. DI garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for evt. overført ferie.

Særbestemmelse for: OM, Tobak, Forædling, Mejeri

OM:

Det udstedte feriekort skal tillige indeholde oplysninger om feriegodtgørelsesbeløbet pr. dag.

DI garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse, og det pågældende fagforbund er forpligtet til i sådanne tilfælde at medvirke til, at dets medlemmer overdrager deres krav på feriegodtgørelse til DI, jf. § 8 i lov nr. 116 af 13. april 1972 om Lønmodtagernes Garantifond.

DI kan med 14 kalenderdages varsel frigøre sig fra sin garanti for et eller flere af sine medlemmer. Når meddelelse herom er afgivet, finder Arbejdsmarkedets Feriefond (FerieKonto) anvendelse på den eller de virksomheder, som meddelelsen omfatter. Meddelelsen kan ikke have tilbagevirkende kraft.

Tobak:

Feriekort udstedes senest en måned efter optjeningsårets udløb.

Det skal anføres, at feriekortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

DI indestår på deres medlemmers vegne for ferielønnen i de tilfælde, hvor den privilegerede fordring ikke kan fyldestgøres.

Forædling:**Indløsning af feriekort**

Bevis for, at medarbejderen skal holde ferie, skal gives ved attestation på feriekortet af den nuværende arbejdsgiver. Har medarbejderen ikke beskæftigelse på det tidspunkt, hvor ferie skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, af hvilken man er medlem. Hvis medarbejderen ikke er medlem af en arbejdsløshedskasse, meddeles attestation af det sociale udvalg. Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen.

Skal medarbejderen ikke have hele ferien i sammenhæng, giver nuværende arbejdsgiver (arbejdsløshedskasse m.v.) kortet påtegning om, hvor mange dage medarbejderen nu skal holde ferie, og hvor stort et beløb, der svarer hertil.

Virksomheden, der har udstedt kortet, udbetaler da vedkommende det beløb, der nu er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med ovenstående regler.

Virksomheden og forbundet påtager sig kontrollen med, at ferien svarende til beløbet holdes.

Mejeri:

I tilfælde af betalingsstandsning garanterer DI for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse og Fødevarerforbundet NNF forpligter sig i sådanne tilfælde til at anmelde sine medlemmers krav i konkursboer m.v. som privilegerede fordringer.

DI kan til enhver tid med 14 kalenderdages varsel frigøre sig for sin garanti i henhold til ovennævnte bestemmelse for ét eller flere af sine medlemmer.

Når sådan meddelelse, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder statens feriekortsystem anvendelse på den eller de virksomheder, som meddelelsen omfatter.

§ 36 - Feriehindring

Medarbejdere, som ikke kan holde ferie på grund af en af de i ferieloven beskrevne feriehindringer, kan få udbetalt feriegodtgørelse uden afholdelse af ferie. Der henvises til ferielovens bestemmelser.

§ 37 - Uoverensstemmelser

Alle uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 38 - Ferie øvrigt

Særbestemmelse for: 24

24:

Ferieoverenskomst i henhold til protokollat af 18. januar 1977.

§ 39 - Fritvalgsordning

Fritvalgsmodellen er etableret ved overenskomstfornyelsen 2007, som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

Der stilles 3,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, med virkning for det efterfølgende kalenderår.

Der kan vælges mellem følgende:

a) Løn

Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

b) Pension

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c) Frihed

Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto. Der kan anvendes fem portioner af 0,45%.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer det kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter at de er optjent, såfremt der kan opnås enighed herom mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opspa-

ringskonto.

Kombinationer

Der kan vælges flere elementer samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt. Eventuelt overskud udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Fratrædelse

Fritvalgsdage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, medmindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ved fratrædelse opgøres opsparingskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

For medarbejdere, der i henhold til overenskomsten for 2004 - 2007 (Tobak, 146) havde og stadig har ret til fuld løn for fem feriefridage, stilles 1,0% til rådighed af medarbejderens ferieberettigede løn til medarbejderens valg med virkning fra 1. maj. For hver feriefridag, der ikke ønskes afholdt i det efterfølgende kalenderår, indbetales til fritvalgskontoen 0,45% af medarbejderens ferieberettigede løn pr. dag dog max. 5 dage, svarende til 2,25%, til løn og/eller pension efter medarbejderens valg.

Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer det, kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, med virkning for det efterfølgende kalenderår, om fritvalgsdagene og procentsatsen skal konverteres til løn og/eller pension.

Der kan vælges mellem følgende:

a) Løn

Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

b) Pension

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Kombinationer

Begge kombinationer kan vælges samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

De feriefridage, som medarbejderen senest den 8. december hvert år har valgt at holde i det efterfølgende kalenderår, afvikles løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Fratrædelse

Feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, medmindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Såfremt medarbejderen ikke har afholdt det antal feriefridage som medarbejderen var berettiget til i forhold til sin beskæftigelse i kalenderåret, udbetales en kompensation for ikke-afholdte feriefridage.

Særbestemmelse for Forædling:

Forædling:

Formål

Fritvalgsmodellen er etableret som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

Der stilles 3,2% af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfastsatte barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn optjenes til puljen i samme omfang som hidtil, jf. 2001-overenskomstens § 57 stk. 1, dog tillagt værdien af den 5. feriefridag, der er indført ved overenskomstfornyelsen i 2003.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, hvordan fritvalgsmodellen ønskes anvendt. Valget har virkning for det efterfølgende år. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Der kan vælges mellem følgende:

a) Løn

Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

b) Pension

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c) Frihed

Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer det, kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter at de er optjent, såfremt der kan opnås enighed herom mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Kombinationer

Medarbejderen kan vælge en kombination af ovenstående 3 elementer fordelt på 6 portioner af 0,45%.

Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt. Eventuelt overskud udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Fratrædelse

Fritvalgsdage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, medmindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ved fratrædelse opgøres opsparingskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 40 - Søgnehelligdage

Betaling på søgnehelligdage foregår enten i form af en opsparingsordning eller en ordning med udbetaling af løn.

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag er søgnehelligdage.

§ 41 - Opsparingsordning

Opsparing

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5 % af medarbejdernes ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse jf. ferieloven.

Forskudsbeløb

Medarbejderen har straks efter ansættelsen, ret til søgnehelligdagsbetaling med de angivne forskudsbeløb. Såfremt saldoen er negativ, modregnes underskuddet i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing.

Et eventuelt tilgodehavende for virksomheden kan modregnes i tilgodehavende løn i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør.

Det for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved udgangen af årets sidste lønningssuge (kalenderårets udgang). Eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen kan ikke overføres til kontoen for det følgende kalenderår, men er gæld til virksomheden, der kan modregnes i eventuelt tilgodehavende løn.

Forskudsbeløbene andrager pr. dag:

	Voksne arbejdere	Deltidsbeskæftigede	Arbejdere under 18 år
23	441,00 kr.		275,00 kr.
24	441,00 kr.	275,00 kr.	275,00 kr.
111	441,00 kr.		286,65 kr.
S/C	441,00 kr.		275,62 kr.
OM	441,00 kr.		
KIF	441,00 kr.		221,00 kr.
Forædling	750,00 kr.		
	(weekend arb. 1500,00 kr.)		
Mejeri	555,00 kr.		365,00 kr.

Betingelser for forskudsbeløb

1. Det er en betingelse for at få udbetalt forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.
2. Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.
3. Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejderen angivne grund til forsømmelse, giver arbejdsgiveren straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Fortabelse af forskudsbeløb

1. I tilfælde, hvor medarbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligdagen(e), og grunden til forsømmelsen ikke godkendes, mister medarbejderen et beløb svarende til de nævnte forskudsbeløb, som derefter fradrages medarbejderens søgnehelligdagskonto, dog ikke ud over det beløb, der indestår på kontoen.
2. Den anførte bestemmelse tager sigte på individuelle forsømmelser. Såfremt fravær skyldes deltagelse i kollektive arbejdsstandsninger, fortaber medarbejderen retten til den ovenfor nævnte forskudsbetaling, men beløbet forbliver på medarbejderens søgnehelligdagskonto, hvorfra overskud overføres til feriebetaling for det følgende ferieår.

Arbejde på en søgnehelligdag

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har arbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag tillige krav på forskudsbeløbet.

Udbetaling

Den for enhver medarbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferie i førstkommande ferieår (1.5 - 30.4.).

Forskudsbeløbene ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke når de falder på søndage.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssperiode, hvori søgnehelligheden(e) falder. I tilfælde hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Restbetaling

Opgørelsen af det restbeløb, som medarbejderne skal have udbetalt samtidig med feriebetalingen, finder sted sammen med afslutningen af lønningssregnskabet for 52. lønningssuge samtidig med skatteopgørelsen. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgnehellighedsbetalingskontoen for det foregående kalenderår.

Arbejdsforholdets ophør

1. En arbejder, som skifter arbejdssted, får ved afgang fra virksomheden eller senest ved kalenderårets udgang udleveret et af organisationerne godkendt bevis, som angiver vedkommende arbejders navn og fødselsdato samt det beløb, vedkommende har til gode som søgnehellighedsbetaling.
2. Det efter beviset tilgodehavende beløb kan hæves hos den virksomhed eller organisation, der ifølge beviset skal foretage udbetaling, når vedkommende arbejder i det efterfølgende ferieår holder ferie.
3. Udbetalingen sker i overensstemmelse med de for udbetaling af feriegodtgørelse gældende regler.
4. Attestation for, at arbejderen skal have ferie, sker ved påtegning på beviset i overensstemmelse med de for attestations af feriekort gældende regler.

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehellighedskonto afdødes bo.

Særbestemmelse: 23, 24, 111, Forælding

23, 111:

DI garanterer for sine medlemmers udbetaling af skyldig søgnehellighedsbetaling ifølge beviset efter samme regler som anført i Hovedorganisationernes Standardaftale A om feriekort.

23, 24:

Tilgodehavende søgnehellighedsbetaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil være at overføre til Fødevarerforbundet NNF's Feriefond.

111:

Tilgodehavende søgnehellighedsbetaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil kunne anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne f.eks. således, at beløbet benyttes til et ferierangement eller indgår i en hjælpekasse.

Forælding:

Satser for opsparing af søgnehelligheder udgør i alt 4,00 % af medarbejderens feriebetalt løn.

§ 42 - Fuldlønsordning

For søgnehelligheder og feriefridage betales for det antal timer, der den pågældende

dag skulle have været arbejdet og med samme løn som for arbejdede timer.

Udbetaling af søgnehelligdagsbetaling

Udbetalingen finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehelligheden(e) falder.

Sygdom/søgnehelligdage

Hvis en medarbejder er sygemeldt på en søgnehellighed udbetales der ikke søgnehelligdagsbetaling men sygedagpenge efter dagpengelovens regler eller sygeløn.

Ved raskmelding til en søgnehellighed ydes normal søgnehelligdagsbetaling.

Ferie/søgnehelligdage

Søgnehelligdage kan ikke betragtes som feriedage, idet der for disse dage udbetales søgnehelligdagsbetaling.

Arbejdsstandsning/søgnehelligdage

Såfremt en søgnehellighed falder i en periode, hvor en kollektiv arbejdsstandsning finder sted, bortfalder udbetaling af søgnehelligdagsbetaling.

Arbejde på en søgnehellighed

Hvis der arbejdes på en søgnehellighed, har medarbejderen udover overenskomstmæssig betaling for arbejdet på en sådan dag krav på søgnehelligdagsbetaling

Særbestemmelse: 146, Tobak

146:

Frihed på søgnehelligdage

Natten før skærtorsdag, St. Bededag og Kr. Himmelfartsdag ophører arbejdet kl. 02.00.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag ophører arbejdet kl. 06.00.

Grundlovsdag arbejdes der ikke fra kl. 12.00 til kl. 06.00.

1. maj er fridag fra kl. 12.00 til kl. 24.00 mod afkortning i løn.

Tobak:

Søgnehelligdagsbetalingens størrelse:

Der ydes medarbejderne søgnehelligdagsbetaling svarende til personlig gennemsnitsløn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Til medarbejdere på 2. og 3. hold beregnes den personlige gennemsnitsløn inkl. skifteholdstillæg og eventuelt andre lokalt aftalte tillæg.

§ 43 - Særlig aftalt frihed og betaling

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling

23, 24:

1. maj og grundlovsdag

Medarbejderne er berettiget til at ophøre med arbejdet 1. maj kl. 12.00 middag. På sådanne dage er virksomheden berettiget til helt at standse arbejdet (eventuelt arbejdet i enkelte afdelinger), såfremt et så stort antal arbejdere ønsker at ophøre med arbejdet kl. 12.00 middag, at virksomhedens ledelse ikke anser det for hensigtsmæssigt at holde virksomheden i gang om formiddagen. Der udbetales kun løn for de timer, der arbejdes.

23, 24, 111:

Grundlovsdag betragtes som halv søgnehellighed.

S/C:

1. maj og grundlovsdag

1. maj er hel fridag uden betaling. Eventuel søgnehelligdagsbetaling for denne dag aftales lokalt med den enkelte virksomhed. Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag.

OM:

1. maj og grundlovsdag betragtes som hele søgnehelligdage.

Tobak:

1. maj

1. maj er fridag for medarbejderne; dog kan medarbejdere, der er beskæftiget ved ekspedition eller vareudbringning, hvor fridagen 1. maj for kunderne vil betyde en væsentlig ulempe, der ikke forud kunne være afhjulpet - eller er beskæftiget ved arbejde, hvor fridagen vil betyde ødelæggelse af råvarer eller materialer - arbejde 1. maj til kl. 12.00 samt i ganske særlige tilfælde ud over kl. 12.00.

Medarbejdere, der arbejder 1. maj til kl. 12.00, modtager løn for en fuld arbejdsdag.

For arbejde efter kl. 12.00 aflønnes medarbejderne med samme løn pr. time, som medarbejderne i henhold til ovenstående bestemmelse har opnået pr. time i tiden fra normal arbejdstids begyndelse til kl. 12.00.

Såfremt det undtagelsesvis af tvingende grunde er nødvendigt at arbejde den 1. maj, er medarbejderne pligtige hertil.

Virksomheden giver senest den 28. april meddelelse til fællestillidsrepræsentanten om, i hvilket omfang der ønskes arbejdet den 1. maj.

Fra arbejdsgiverside gives der tilsagn om at begrænse arbejde på 1. maj mest muligt.

Grundlovsdag

Grundlovsdag betragtes betalingsmæssigt som en hel søgnehelligdag.

KIF:

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag

Juleaftensdag er hel fridag uden fradrag i lønnen. Nytårsaftensdag slutter arbejdet kl. 16.00 uden fradrag i ugelønnen.

1. maj er hel fridag uden løn.

Uopsætteligt arbejde på denne dag skal aftales med tillidsrepræsentanten og betales som overarbejde.

Grundlovsdag er halv søgnehelligdag, og der udbetales 1/2 søgnehelligdagsbetaling for denne dag, og arbejdet slutter denne dag senest kl. 12.00.

Forædling:

Arbejde 1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag

1. maj og grundlovsdag slutter arbejdet kl. 12.00. Der ydes ingen betaling for fritiden. For grundlovsdag udbetales der et halvt forskudsbeløb, jf. søgnehelligdagsaftalen.

Der holdes kun én spisepause disse dage.

Jule- og nytårsaftensdag er hel fridag uden fradrag i lønnen.

Ved sygdom, barsel og tilskadekomst gælder betalingsforpligtelsen for jule- og nytårsaftensdag kun så længe arbejdsgiveren er forpligtet til at betale sygedagpenge, løn under sygdom eller løn under barsel/adoption jf. kapitel 6.

§ 44 - Dødsfald i nærmeste familie

Særbestemmelse for: Tobak

Tobak:

Betalt frihed i forbindelse med dødsfald i nærmeste familie

1. Der gives en medarbejder den fornødne frihed i forbindelse med en nær slægtnings død og bisættelse.
2. Som nær slægtning betragtes ægtefælle - samlever - børn.
3. Frihed betales med personlig gennemsnitsløn for daghold.
4. Ved forældres død/bisættelse gives 1 fridag med personlig gennemsnitsløn på daghold.

KAP. 6 – SYGEFRAVÆR, BARSEL, BARNES SYGDOM

Med baggrund i mæglingsforslaget 2010, er der mellem parterne opstået en uenighed om regulering af de overenskomstmæssige satser i særbestemmelserne for forædlingen af hhv. § 46 - Delvis fraværssdag ved sygdom/tilskadekomst, § 47 - Betingelser og betaling af løn under sygdom og § 50 - Barns sygdom.

Satserne i ovennævnte §§ er ikke reguleret for hhv. 2010 og 2011. En evt. regulering af satserne vil blive foretaget jf. retslig afgørelse.

Parterne er enige om at følge den afgørelse vedr. uoverensstemmelsen som Overenskomstnævnet vil træffe efter sit møde den 31. marts 2011. Overenskomstnævnet består af repræsentanter fra LO, DA og Forligsinstitutionen.

§ 45 - Anmeldelse

Anmeldelse og dokumentation sker efter dagpengelovens regler, medmindre andet aftales lokalt.

Under hensyn til ovenstående anbefaler organisationerne, at retningslinjer herfor aftales lokalt:

- Anmeldelse for daghold og evt. aften/nathold
- Dokumentation (evt. tro- og loveerklæring og læge/varighedstest)
- Forsinkelse af anmeldelse og dokumentation

Alle medarbejdere skal gøres opmærksom på de indgåede aftaler og bestemmelser, der er aftalt i forbindelse med ovennævnte.

§ 46 - Delvis fraværssdag ved sygdom/tilskadekomst

Der betales fuld løn for den dag, sygdom eller ulykkestilfælde indtræffer i arbejdstiden.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:**Sygdom og tilskadekomst**

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløn. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende.

Forædling:

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet. For den resterende arbejdsdag betales fuld løn, dog max. kr. 123,50 pr. time

§ 47 - Betingelser og betaling af løn under sygdom

Den ansatte skal opfylde betingelserne i sygedagpengeloven for at få sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftigede i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder og som opfylder betingelserne for retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 6 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke og tilskadekomst på virksomheden i indtil 7 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Særbestemmelse for: 23, 111, 146, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri**23, 111, 146:****Klinikbesøg**

Virksomheden betaler op til 4 timers løn ved fravær på grund af dokumenteret klinikbesøg eller specialistbehandling (forudsat der gives 1 dags varsel, og såfremt det ikke er muligt at få den pågældende behandling foretaget uden for arbejdstiden).

111:

Ved ulykke og tilskadekomst yder arbejdsgiveren løn i op til 6 uger.

146:**Ulykke**

Hvis sygdommen, forårsaget af ulykkestilfælde, strækker sig ud over 7 uger, suppleres de lovpligtige dagpenge op til 100% af den pågældendes (umiddelbart før ulykkestilfældets indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste ligeledes i henhold til ovennævnte beregning i indtil 13 uger.

Sygdom

Hvis sygdommen strækker sig ud over 6 uger, vil virksomheden for arbejdere, der har været i arbejde i mindst 10 af de sidst forløbne 12 måneder, supplere op til 90% (efter 5 års ansættelse dog op til 100%) af den pågældendes (umiddelbart før sygdommens

indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste i henhold til ovennævnte beregning i indtil 14 uger.

Supplerende sygehjælp kan kun ydes 15 uger i et overenskomstår.

OM:

Arbejdsulykker

Ved anmeldte og af Arbejdstilsynet accepterede arbejdsulykker på virksomheden betales fuld løn i op til 7 uger. Ved fuld løn forstås her gennemsnit af de 2 forudgående lønperioder ekskl. overtidsbetaling for den pågældende.

Delvis uarbejdsdygtighed

Der kan ydes nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed i henhold til dagpenge-lovens § 7, stk. 2.

Klinikbesøg

I tilfælde, hvor behandlingen af en sygdom eller skade gør det nødvendigt at konsultere speciallæge eller hospital, betaler virksomheden løn for dokumenteret fravær som følge af lægehenvist specialistbehandling i op til 4 timer, såfremt det ikke er muligt at få den pågældende behandling foretaget uden for arbejdstiden. Sådant fravær varsles senest dagen før.

Løn ved sygdoms- og ulykkestilfælde for månedslønsansatte

- 1) Bliver den månedslønsansatte på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for den månedslønsansatte, med mindre denne under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at vedkommende led af den pågældende sygdom.
- 2) Dog kan den månedslønsansatte opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned, hvis vedkommende har oppebåret løn under sygdom i alt 120 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- 3) Under sygdom af mere end 14 dages varighed har virksomheden ret til - uden udgift for den månedslønsansatte - at kræve nærmere oplysning om varigheden af den månedslønsansattes sygdom gennem dennes læge eller en af denne valgt specialist.
- 4) Opfylder den månedslønsansatte ikke denne pligt, kan virksomheden hæve ansættelsesforholdet uden varsel.

Tobak:

Fravær i forbindelse med arbejdsulykker

Sygdomsfravær i forbindelse med anmeldte arbejdsulykker aflønnes uanset hvor længe lønmodtageren har været ansat med personlig gennemsnitsløn i indtil 26 uger.

KIF:

Løn under sygdom og tilskadekomst

Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinjer.

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 8 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 4 uger eksklusiv genetillæg.

Forædling:

Løn under sygdom

Til medarbejdere med 12 måneders anciennitet eller derover yder virksomheden fuld løn, dog max. kr. 123,50 pr. time i indtil 8 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

Ovennævnte beløb fremkommer ved et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte sygedagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

Suppleringsydelse ved arbejdsulykker

Ved fravær på grund af arbejdsulykke ydes et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100 % af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden ulykken.

Retten til suppleringsydelse gælder også fravær forårsaget af et ulykkestilfælde, der indtræder når medarbejderen er omklædt og er på vej til/fra sin arbejdsplads på virksomheden, men før/efter stemping foretages.

Tillægget ydes fra og med 1. fraværsdag og ydes i maksimalt 20 uger.

Det er en forudsætning, at ulykken ufortrødent og samme dag anmeldes til arbejdslederen, at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og at påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

Mejeri:

Løn under sygdom og tilskadekomst

Arbejdsgiveren yder fuld løn under sygdom i indtil 4 uger regnet fra 1. hele fraværsdag. Efter 4 ugers fravær yder virksomheden i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusiv genetillæg.

§ 48 - Beregningsgrundlaget for sygelønnen

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med fuld løn.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25.

§ 49 - Aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 50 - Barns sygdom

Til medarbejdere og elever under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes fuld løn for barnets 1. sygedag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Særbestemmelse for: Tobak og forædling

Tobak:

Betalt frihed i forbindelse med børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 1 års anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt, til pasning af syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og udgør 2 fridage for så vidt angår børn under 7 år og 1 fridag for så vidt angår børn over 7 år men under 14 år, og kun til pasning er etableret. Der ydes uanset aflønningsform sygedagpenge for denne/disse dage under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation fx i form af en tro- og loveerklæring foreligger. Det forudsættes endvidere, at den enkelte medarbejders børneantal og fødselsdatoen for disse er registreret i virksomheden.

Der ydes fuld løn ved børns sygdom.

Forædling:

Frihed ved børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og har mindst et halvt års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med fuld løn, dog max. kr. 123,50 pr. time når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og den kan højst omfatte barnets første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Dokumentation af fraværet ved børns sygdom betragtes som rettidig fremkommet, såfremt den medbringes, når medarbejderen første gang møder efter fraværet.

§ 51 - Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er 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.

Medarbejderne skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved barns første sygedag.

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Der ydes fuld løn dog max. kr. 135,00 pr. time.

§ 52 - Barsel

a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden (12 måneder for forædling) fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger efter barnets modtagelse. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov. (Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden).

b. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betalingen, under fravær i indtil 9 uger ved forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2007 eller senere. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135,00 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2011 yder arbejdsgiveren betaling, i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, 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. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov. Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog max. kr. 135,00 pr. time.

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

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.

Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Anm.

Under de 14 ugers barselorlov, ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 52.

c. Alle beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Forhøjet pensionsbidrag under barselorlov

Med virkning for barselorlov, der påbegyndes den 1. juli 2007 eller senere indbetales

et ekstra pensionsbidrag under de 14 ugers barselsorlov til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover på det forventede fødselstidspunkt. Pr. 1. marts 2011 ændres ancienniteten til 2 måneder, for forædlingen dog 5 måneder.

Arbejdsgiver bidrag	Arbejdstager bidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned
5,50/890,00	2,75/445,00	8,25/1.335,00

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Løn under barsel og adoption

Betaling i henhold til § 52 stk. a og b fremkommer som et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte dagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

KAP. 7 - REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 53 - Hvor kan der vælges

I hver virksomhed - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling - med 5 eller flere arbejdere kan de der beskæftigede medarbejdere af deres midte, vælge en tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der er valgt i en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af tre måneder har været under 5, medmindre begge parter ønsker tillidsrepræsentantens stilling opretholdt.

Såfremt arbejdsgiveren ikke ønsker tillidsrepræsentantens stilling opretholdt efter de tre måneder, skal han skriftligt meddele DI dette. Denne meddelelse videregives straks til Fødevareforbundet NNF.

På virksomheder med under 5 medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, hvis parterne er enige i dette.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Særbestemmelse for: S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri

S/C, OM, Tobak:

Endvidere gælder, at der på hvert skiftehold med 5 eller flere arbejdere kan vælges en tillidsrepræsentant.

S/C:

I virksomheder med over 75 arbejdere inden for overenskomstens område er disse berettiget til at vælge 2 tillidsrepræsentanter, og på virksomheder med over 200 arbejdere vælges 4 tillidsrepræsentanter. I virksomheder med 6 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant.

Hvor der på en virksomhed med mere end 75 arbejdere inden for overenskomstens område forefindes fast aftenhold med mere end 6 arbejdere, kan der af og blandt disse aftenholdsarbejdere yderligere vælges en tillidsrepræsentant. Hvor der er over 400 ansat-

te, skal en tillidsrepræsentant fritages for produktivt arbejde i produktionen og aflønnes med gennemsnittet af virksomhedens bedste halvdel.

OM:

Hvis der i en afdeling arbejdes i holddrift og/eller faste hold, kan der vælges en tillidsrepræsentant for hvert af disse hold. Dog bortfalder tillidsrepræsentantfunktionen ved ophør af det etablerede hold, men tillidsrepræsentanten oppebærer dog herefter højeste opsigelsesvarsel efter § 63 (OM).

Et hold består af mindst 6 personer.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med 6 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Tobak:

Tillige gælder at valg af tillidsrepræsentant kan finde sted pr. branche.

KIF, Forædling:

For hver virksomhed vælges én tillidsrepræsentant.

Holddrift

Ved holddrift med mere end 30 medarbejdere kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant, der har en tillidsrepræsentants rettigheder og pligter. Ophører holddriftsarbejdet, eller overføres vedkommende til daghold, ophører rettigheder og pligter omgående. Får holddriftsarbejdet en varig karakter, bør tillidsrepræsentanten modtage den i forbindelse med "Rammeaftalen om akkord" forudsatte uddannelse.

Talsrepræsentanter

På virksomheder kan der i større afdelinger, såfremt der er lokal enighed, vælges Talsrepræsentant såvel på daghold som på skiftehold.

Talsrepræsentanterne, som vælges blandt medarbejdere, der har mindst et års anciennitet, har 4 ugers opsigelsesvarsel ud over varsel i henhold til § 21.

Mejeri:

Industriens overenskomstaftale om tillids- og sikkerhedsrepræsentanter mellem DI og CO-Industri er gældende.

§ 54 - Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet 1 år eller derover i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. Det samme gælder for valg af stedfortræder.

§ 55 - Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen/branchen/området på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er kun gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. (Dette gælder dog ikke for S/C, Tobak, KIF, Forædling).

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF, og dette er meddelt DI. Dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted - under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Hvis DI måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DI ret til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. Indsigelsen skal være forbundet i hænde, inden for 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen i DI.

§ 56 - Stedfortræder

Hvor tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende fungerer den valgte/udpegede stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

En sådan valgt/udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Stedfortræderen skal ikke uddannes i. h. t. »Rammeaftale om akkord«. Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

Særregel for tillidsrepræsentanter på forædlingsområdet i henhold til Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord, § 28, stk. 2.

§ 57 - Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder og/eller produktionssteder, hvor der er tre eller flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Såvel fællestillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder kan, når det skønnes påkrævet, anmode samtlige tillidsrepræsentanter eller enkelte af disse om at deltage i drøftelserne.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, med mindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden.

Bestemmelserne i ovenstående rammen er ikke gældende for Tobak

Særbestemmelse for: Tobak

Tobak:

Såfremt virksomhedens størrelse gør dette naturligt, kan der på virksomheden vælges en fællesrepræsentant for samtlige brancher.

§ 58 - Klub

Hvis arbejderne på en virksomhed slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Hvor der er valgt fællestillidsrepræsentant, er vedkommende formand for klubben.

§ 59 - Funktion og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens, såvel som arbejdsgiveren og dennes repræsentants pligt, at virke for at forebygge konflikter samt at udvikle samarbejdet på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Opnås der ikke - ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen - en tilfredsstillende ordening, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Tillidsrepræsentanten skal, efter aftale med virksomheden, beskæftiges ved et arbejde, hvorfra vedkommende kan tilkaldes, hvis der er brug for dennes medvirken. Udførelsen af de påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig ulempe for arbejdet.

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Organisationerne finder det naturligt at tillidsrepræsentanten holdes orienteret om ansættelser og opsigelser samt om overarbejde i virksomheden. Det anbefales at de lokale parter aftaler retningslinjer herfor.

Tillidsrepræsentanters adgang til IT faciliteter

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til IT faciliteter, herunder internet.

Organisationerne anbefaler i øvrigt, at der lokalt aftales en fysisk ramme for udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv, således at dette kan ske på en for samarbejdet hensigtsmæssig måde.

Særbestemmelse for: OM

OM:

Der tilstræbes så høj grad af medarbejderindflydelse (indflydelse på egen arbejdssituation), som det er muligt og rimeligt. Formålet er gennem motivation at opnå så godt et arbejdsmiljø og så god en effektivitet som muligt.

I alle spørgsmål, men navnlig i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af personale, skal tilstræbes samråd med tillidsrepræsentanten for det pågældende område.

Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet kan dog ikke anfægtes, og tidsbegrænsninger i beslutningsprocesserne må respekteres.

§ 60 - Løn

For den tid, der medgår til varetagelse af hvervet - aftalt med ledelsen - må tillidsrepræsentanten ikke lide et indtægtstab.

Særbestemmelse for: OM, Forædling

OM:

Tillidsrepræsentanten skal, uden for sin normale arbejdstid af virksomheden, have fuld dækning for eventuelle udgifter i forbindelse med varetagelse af opgaver, som kan gavne vedkommendes kolleger og virksomheden, og som forud er godkendt af virksomheden.

Forædling:

Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord § 26, stk. 2 er gældende. Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

§ 61 - Uddannelse

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at medarbejdere der vælges til tillidsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået tillidsrepræsentantuddannelsen, hurtigst muligt efter valget gennemgår denne uddannelse. Fra DI giver man tilsagn om at medvirke til, at tillidsrepræsentanter får den fornødne frihed til uddannelse.

§ 62 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels - og udviklingsmuligheder i en globaliseret verden.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af TEKSAM.

Se protokollater og aftaler om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

§ 63 - Afskedigelse

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på:

23	4 måneder	
24	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
111	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
146	5 måneder	
S/C	13 uger foruden eget opsigelsesvarsel	
OM	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
Tobak	5 måneder	
KIF		
Forædling	3 måneder	

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varselspligt.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant, et opsigelsesvarsel på 6 uger ud over pågældendes individuelle opsigelsesvarsel. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 64 - Fagretlig behandling

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til DI, der herefter kan rejse sagen i henhold til reglerne om fagretlig behandling.

Mæglingssmøde skal afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssmødebegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan vedkommendes arbejdsforhold i varslingsperioden normalt ikke afbrydes, før Fødevareforbundet NNF har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingssmødebegæringens fremkomst. Ved uenighed kan virksomheden foretage opsigelsen på mæglingssmødet, og Fødevareforbundet NNF kan da fortsætte den fagretlige behandling.

Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden, ud over løn for varselsperioden, pligtig at betale en erstatning, hvis størrelse kan være afhængig af omstændighederne. Denne erstatning er endelig.

§ 65 - Andre tillidsvalgte

For sikkerhedsrepræsentanter (her henvises til "lov om arbejdsmiljø"), stedfortrædere, SU og ESU medlemmer gælder samme regler, som er gældende for tillidsrepræsentanter.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og disses suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

KAP. 8 – ELEVER

§ 66 - Elever

Elever skal i henhold til lov om erhvervsuddannelser være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

Generelle uddannelsesbestemmelser

Det er virksomhedens pligt at påse, at der ydes eleven forsvarlig fagmæssig uddannelse, og en elev kan kun beskæftiges ved det fag denne skal oplæres i.

Virksomheden skal holde eleven til på forsvarlig måde at deltage i den for faget godkendte undervisning, jf. lov om erhvervsuddannelser.

Organisationerne er enige om, at der ved vokselever forstås elever, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år.

Tvistigheder

Uoverensstemmelser mellem elev og virksomhed søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. I øvrigt gælder lovens regler om behandling af tvistigheder.

Ferie

Ferieloven er gældende.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:

Parterne er enige om, at der på de virksomheder, hvor oplæring finder sted, beskæftiges faguddannede arbejdere.

Færdiggørelse af læretiden for elever fra andre brancher i faget

Ikke færdiguddannede elever fra andre brancher i faget, kan antages til udlæring i pølsemageriet, og læretiden fastsættes af Slagterfagets Fællesudvalg.

Aflønning

Stk. 1. Aflønning

Lønnen for elever bestemmes efter den mellem organisationerne overenskomstmæssige aftalte løn for voksne arbejdere efter følgende skala:

Under 18 år	50%
Over 18 år	70%
Over 20 år	80%

Lønperioden følger de på virksomheden ansatte voksne arbejders periode. Lønændringer i henhold til alderssatserne foretages fra den første dag i den lønperiode, eleven fylder år. Ved deltagelse i produktionsordninger, er elevens overenskomstmæssige løn garanteret. Indtjening, der overstiger denne løn, udbetales.

Stk. 2. Overtidstillæg

Overarbejdstillæg for elever over 18 år fastsættes til 50% af de voksne arbejders overarbejdstillæg. Minutfaktoren ved elevens akkordarbejde sættes til 75% af voksne arbejders minutfaktor. Arbejdstiden for elever er virksomhedens normale arbejdstid.

Stk. 3

Elever er omfattet af bestemmelsen i overenskomsten om feriefridage.

Fravær

Ved sygdom og fravær skal elevens værgе foretage anmeldelse og dokumentation efter samme regler, som er gældende for voksne arbejdere.

Udeblivelse

Den elev, der uden gyldig grund forlader sin plads hos en af de arbejdsgivere, som tilhører de respektive arbejdsgiverorganisationer og enkeltvirksomheder, hvormed forbundet kontraherer om elevforholdet, kan ikke optages i Fødevareforbundet NNF som faglærte pølsemagere, ej heller få udstedt medlemsbog som sådan eller lærebrev.

Svendeprøve

Efter udstået læretid aflægger eleven prøve i overensstemmelse med regulativ for afholdelse af svendeprøver inden for slagterfaget i Danmark.

Ferie efter læretidens udløb m.m.

Forskellige bestemmelser

Såfremt elevens sidste ferie undtagelsesvis ikke er afholdt inden læretidens udløb, skal virksomheden, til den resterende ferieperiode, supplere den opsparede feriegodtgørelse til slagteriarbejderens overenskomstmæssige timeløn.

Læremesteren har ikke pligt til at betale eleven løn, udover de første 13 uger efter tilskadekomst, uanset at sygdommeldingen skyldes et uheld indtruffet på arbejdspladsen.

Beskæftigelse efter udlæringsdato

Elever er sikret minimum 13 ugers arbejde efter udlæringsdato.

Forædling:

Før læretiden er tilendebragt, skal eleven aflægge prøve efter de for faget gældende regler. Hvis eleven består prøven, drager virksomheden omsorg for, at det af svendeprøvekommissionen udfærdigede svendebrev tilstilles vedkommende.

Organisationerne er enige om at anbefale, at elever, hvor det er praktisk muligt, ydes hjælp til det teoretiske arbejde med brevskolen.

Voksenelever er omfattet af overenskomstens § 46 særbestemmelse for Forædling "Delvis fraværsdag", § 47 særbestemmelse for Forædling "Suppleringsydelse ved arbejdsulykker" og "Løn under sygdom", § 52 i rammen samt særbestemmelse for Forædling "Barsel og adoption" og § 50 særbestemmelse for Forædling "Barns sygdom".

Øvrige elever med mere end 12 måneders anciennitet er omfattet af § 52 i rammen samt særbestemmelse for Forædling "Barsel og adoption". Ved barsel og adoption udbetales fuld løn.

For elever mellem 18 og under 25 år indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af elevens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Betalingen udgør:

For elever over 18 år	kr. 89,15
For elever over 20 år	kr.101,88

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

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Arbejdstid

Arbejdstiden for elever er den samme som den for voksne medarbejdere gældende arbejdstid.

Aflønning

Lønnen til elever er:

Elever u/18 år

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Grundløn kr.	34,47	35,33
Akk.afs.kr.	4,47	4,58
Timetillæg kr.	25,53	26,17
Pr. time kr.	64,46	66,08
Pr. uge kr.	2.385,17	2.444,80

Elever o/18 år

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Grundløn kr.	48,25	49,45
Akk.afs.kr.	6,25	6,41
Timetillæg kr.	35,74	36,63
Pr. time kr.	90,24	92,50
Pr. uge kr.	3.338,86	3.422,33

Elever o/20 år

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Grundløn kr.	55,14	56,52
Akk.afs.kr.	7,15	7,33
Timetillæg kr.	40,85	41,87
Pr. time kr.	103,14	105,72
Pr. uge kr.	3.816,27	3.911,68

Voksenelever

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Grundløn kr.	60,95	60,95
Akk.afs.kr.	7,90	7,90
Timetillæg kr.	56,25	58,50
Pr. time kr.	125,10	127,35
Pr. uge kr.	4.628,70	4.711,95

Til voksne elever med 6 måneders anciennitet eller mere udbetales et branchetillæg på kr. 3,15 pr. time.

Overarbejde

Elever, som i særlige tilfælde deltager i overarbejde, får følgende tillæg pr. time:

	Pr. 1. maj 2010	Pr. 1. marts 2011
Over 18 år	kr. 55,29	kr. 56,39
Over 20 år	kr. 65,72	kr. 67,04
Voksenelever	kr. 72,46	kr. 73,91

Det er en forudsætning for elevers deltagelse i overarbejde, at dette kun finder sted sammen med voksne medarbejdere.

Anciennitet og opsigelsesregler

Elever, der fortsætter i virksomheden efter endt læretid, får læretiden medregnet i anciennitetsberegningen og kan ikke opsiges til fratrædelse på grund af arbejdsmangel før efter 13 ugers beskæftigelse.

Elever, der ikke skal fortsætte på virksomheden efter uddannelsesaftalens udløb, skal opsiges med et varsel, jf. § 21 p.t. 28 dage.

Rejsegodtgørelse

Stk. 1.

Arbejdsgiveren betaler rejser mellem skole og hjemby.

Stk. 2.

Elever, der på grund af omlægning i driften får flere arbejdssteder, eller hvor arbejdsstedet flyttes permanent, skal have dækket deres rejseudgifter. Rejsetiden indgår ikke i arbejdstiden.

Elevers ret til fridage

Elever optjener ret til fridage. Betalingen for fridage udgør normal løn, dog max.

Elever under 18 år	kr. 68,20 pr. time
Elever over 18 år	kr. 95,50 pr. time
Elever over 20 år	kr. 109,20 pr. time
Voksenelever	kr. 135,30 pr. time

Hovedferie

Ved afholdelse af hovedferie udbetales 1 uges ekstra elevløn.

Hvis eleven er færdig med sin uddannelse, inden ferien kan holdes, og i øvrigt forbliver i fusionen/virksomheden, betales der 1 uges ekstra elevløn, når ferien holdes.

Søgnehellighedsaftale for elever

Da elever under uddannelse ikke er omfattet af en søgnehellighedsopsparingsordning, vil eleverne i det løbende år, hvor de efter endt uddannelse påbegynder opsparing i henhold til overenskomstens bestemmelser, være dårligere stillet end de øvrige medarbejdere.

For at afbøde dette forhold er der ved forhandlinger mellem Fødevarerforbundet NNF og DI opnået enighed om, at følgende særregler er gældende, men i øvrigt under iagttagelse af bestemmelserne i overenskomsten.

- a) Der henlægges 4,0 % af al indtjent løn i det år, hvori læretiden udløber.
- b) Såfremt der har været søgnehellighedsdage i læretiden inden for det løbende år, fradrages et beløb svarende til den løn, der er udbetalt for den (de) gældende søgnehellighedsdag(e). Der kan dog aldrig fratrækkes større beløb end svarende til 4,0 % af lønnen i læretiden.
- c) Efter endt uddannelse betales inden for det løbende år altid det normale forskudsbeløb, uanset om der på kontoen er dækning dertil. Eventuelt overtræk inddækkes af senere indtjening (se dog stk. f).
- d) Resttilgodehavende udbetales i uge 28.
- e) Ved fratrædelse udbetales eventuelt resttilgodehavende sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.
- f) Underskud ved uddannelsesårets udløb eller ved fratrædelse i løbet af dette kan ikke kræves inddækket.

KAP. 9 – UDDANNELSE

§ 67 - Uddannelse

1. DI og Fødevarerforbundet NNF er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for virksomhedernes konkurrenceevne. Anskues dette i en videre sammenhæng, er det vigtigt, at den enkelte medarbejder får mulighed for og aktivt medvirker til at forbedre sit uddannelsesniveau. Organisationerne giver tilsagn om at medvirke til en styrkelse af uddannelsesplanlægning i virksomhederne, hvis dette ønskes.
2. 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. Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse (på niveau med industrioperatøruddannelsen).
3. Organisationerne opfordrer virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud. Der kan lokalt aftales rammer for uddannelsesplanlægning.
4. 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 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.
5. Den enkelte medarbejder har også efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant
 - a) for beskæftigelse under dækningsområderne for slagterioverenskomsten og den fødevarerindustrielle overenskomst, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
 - b) for virksomheden.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, KIF, Forædling

23, 24, 111, 146, KIF:

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens fulde løn af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

KIF:

Ansatte med mere end 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til mindst 2 ugers frihed om året til uddannelse.

Forædling:

Protokollat om uddannelse

Planlægning

Organisationerne anbefaler, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.

Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der på den enkelte virksomhed optages drøftelser om systematisk uddannelsesplanlægning med tilhørende uddannelsesbudget.

Administrationen af de besluttede aktiviteter drøftes i overensstemmelse med sædvanlig praksis i den enkelte koncern.

Arbejdet med uddannelsesforhold foretages i givet fald af virksomhedens samarbejdsudvalg - eventuelt et paritetisk uddannelsesudvalg nedsat af SU.

På mindre virksomheder uden SU kan der udpeges en uddannelsesansvarlig.

Opgaver, der behandles i udvalget, kan bl.a. være at:

- beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter
- foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrive job eller funktioner og kravene hertil
- udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status
- planlægge konkrete uddannelsesaktiviteter, som understøtter mål og behov
- udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag for uddannelsesaktiviteternes gennemførelse
- medvirke til, at godkendte uddannelsesaktiviteter gennemføres i henhold til planerne og budgetterne
- følge op på, at mål og aktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

Løn

Når en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, eller det sker ved virksomhedens beslutning, aflønnes medarbejderen med kr. 135,00 pr. time.

Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, søgnehellidags betaling og pension. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Frihed til anden uddannelse

Medarbejdere med 12 måneders uafbrudt beskæftigelse kan deltage i uddannelse uden løn under forudsætning af, at uddannelsen tilrettelægges under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Den enkelte medarbejder har også efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for slagterioverenskomsten og den fødevarerindustrielle overenskomst, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

§ 68 - Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1.

Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansatte medarbejdere omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i »Organisationsaftale om Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond«. Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsomt.

Stk. 2.

Medarbejderen kan ansøge fonden om støtte til uddannelse omfattet af § 67, stk. 5.

Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller

delvis modtager løn.

Stk. 3.

Virksomheder som

- a) har uddannelsesudvalg, og
- b) som har mere end 100 ansatte omfattet af overenskomsterne kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i »Organisationsaftale om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond«.

Se under: Protokollater og øvrige aftaler om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond

§ 69 - Uddannelsesfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

På Forædlingsområdet indbetales beløbet til uddannelsesfonden mellem Fødevareforbundet NNF og DI.

Med virkning fra første lønningssperiode efter 1. januar 2011, opkræves på overenskomstområder der hidtil har betalt til LO/DA Uddannelsesfonden, 36 øre pr. arbejdstime til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden. LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden ændrer fra denne dato navn til DA/LO Udviklingsfond.

KAP. 10 – LØNSYSTEMER

§ 70 - Produktivitetsfremmende lønsystemer

Målsætning

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er DI og Fødevareforbundet NNF enige om, at det er nødvendigt i et gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten, ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle der deltager i arbejdet, herunder ved at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse.

Til fremme heraf, samt for at skabe en øget indtjening til medarbejderne, kan der på virksomhederne indføres produktivitetsfremmende lønsystemer.

Overenskomstparterne er enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Forberedelse til lokalaftale om produktivitetsfremmende lønsystem

Parterne er enige om at der forud for en indgåelse af en lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønsystem bør ske en inddragelse af de medarbejdere der forventes at blive omfattet af et produktivitetsfremmende lønsystem.

Der nedsættes et lokalt lønudvalg der har til opgave at formulere målene i forbindelse med et nyt lønsystem og som udfærdiger en tekst på en lokalaftale der kan forelægges de berørte operatører. I denne proces kan organisationernes konsulenter være behjælpelige med information og vidensdeling.

Lokalaftaler

Indførelse af et produktionsfremmende lønsystem forudsætter lokal enighed om indførelse og brugen af lønsystemet og udmøntes i en lokalaftale herom.

Lokalaftalen bør blandt andet indeholde en beskrivelse af følgende:

- Hvilke produkter, afdelinger samt medarbejdergrupper der omfattes af aftalen.
- En beskrivelse af aftalegrundlaget omfattende blandt andet maskiner, metoder, produkter, kvalitetskrav, sikkerhedsbestemmelser m.m.
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser
- Regler for opsigelse af lokalaf-talen, lokalaf-talens bortfald, betaling efter ordningens ophør m.v.
- Underskrift af repræsentanter for ledelse og medarbejderne - tillidsrepræsentanten hvor en sådan er valgt.

En lokalaf-tale om et produktivitet-sfremmende lønsystem skal tage udgangspunkt i den til enhver tid gældende normallønssats i overenskomsten og kan f.eks. omfatte en eller flere af nedenstående forhold:

- produktivitet
- kvalifikation
- fleksibilitet
- funktionsløn

Opsigelse af lokalaf-tale om produktivitet-sfremmende lønsystemer

Lokalaftalen kan opsiges af de lokale parter med et varsel på 3 måneder, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Det er den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at foranledige nye lokale forhandlinger afholdt under medvirken af organisationerne. Ved fortsat uenighed behandles sagen efter reglerne for behandling af fagretslig strid. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

Efter aftalens bortfald aflønnes med normal timeløn plus evt. personlige tillæg og andre tillæg jf. lokalaf-tale.

Særbestemmelse for KIF, Mejeri

KIF:

Godkendelse af lokalaf-tale om produktivitet-sfremmende lønsystemer

Aftalerne indgås mellem de lokale parter dvs. ledelsen og tillidsrepræsentanter i virksomhed eller afdeling. Aftalerne er først gældende når organisationerne har godkendt dem.

Med henblik på uddannelse

Virksomhederne kan i uddannelsesøjemed og i rimeligt omfang antage 17-årige arbejdere.

Arbejdsområdet må kun omfatte fysisk lettere arbejde, såsom afvejning og pakning af pålægsvarer, slicedbacon og anden pakning og etikettering, fyldning af mindre vareenheder, svejsning af plasticposer og lignende. Andre arbejdsområder kan drøftes parterne imellem.

For tidlønsarbejde betales 75% af slagteriarbejdernes lønninger, og ved akkordarbejde følges de for voksne arbejderes aftalte satser.

I tilfælde af arbejdsløshed inden for forbundets lokalafdelings medlemmer, kan forbundet modsætte sig ansættelse af ungarbejdere til sådan oplæring.

Mejeri:

I præstationsbestemte lønsystemer, hvor forhøjelsen af normallønssatsen påvirker betalingsgrundlaget, gælder, at forhøjelserne tilpasses således, at den faktiske lønstigning ved uændret præstation ikke overstiger de aftalte forhøjelser af normallønssatserne.

§ 71 - Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Gældende for KIF og Forædling

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

KAP. 11 – FORSØGSORDNINGER OG LIGN.

§ 72 - Forsøgsordninger

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitel 1 (arbejdstid), kapitel 7 (tillidsrepræsentanter) og kapitel 9 (uddannelse) samt kapitel 10, § 70.

Der er endvidere enighed om, at der i overenskomstperioden er adgang til - ved lokalaftale - at supplere og fravige bestemmelserne i kapitel 3 (overarbejde). Denne del af § 72 er indgået som en forsøgsordning, der ophører ved overenskomstperiodens udløb. Senest 3 måneder før optages der forhandlinger mellem parterne med henblik på en afklaring af om denne bestemmelse skal gøres permanent.

Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling, Mejeri

KIF, Mejeri:

Ved indgåelse af aftaler om tilpasning af arbejdstiden til de lokale forhold kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 45 timer, (dog 42 timer for KIF).

Forædling:

Protokollat om afprøvning af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Organisationerne er enige om at støtte og vejlede i forbindelse med etablering af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Under forudsætning af lokal enighed kan der for afdelinger/produktioner eller arbejdsfunktioner etableres en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer, der kan tage udgangspunkt i en eller flere af følgende parametre:

- ændret aflønningsform
- ændret ledelsesform
- ny form for arbejdsorganisering
- alternative arbejdstidsformer

I opbygningen af en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt ved alternative arbejdstidsformer forudsættes det, at virksomheden, medarbejderne og de valgte tillidsrepræsentanter aktivt deltager i udformningen, således at de berørte medarbejdere sikres den korrekte information gennem hele forløbet.

Lokalaftale om alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer indgås mellem virksomhedens ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant. I det omfang lokalaftalen indebærer en fravigelse af overenskomstens bestemmelser indsendes den med en kort beskrivelse til organisationerne til orientering. Organisationerne skal herefter holdes orienteret om forløbet af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Såfremt en lokalaftale medfører myndighedspåbud, der medfører en væsentlig forrykkelse af aftalens indhold, optages der forhandling mellem de lokale parter med henblik på en tilpasning af aftalen. Er dette ikke muligt bortfalder lokalaftalen.

KAP. 12 - PENSION OG GRUPPELIV

§ 73 - Pension

Med virkning fra den 1. januar 2009 sker indberetning og indbetaling af pensionsbidrag i henhold til overenskomsten ske til Industriens Pensionsforsikring A/S (Industriens Pension).

Industriens Pension er et arbejdsmarkedspensionsselskab, der er ejet af Industri Pension Holding A/S. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden er ligeligt repræsenteret i bestyrelserne i de to selskaber.

Bestyrelsen i Industriens Pension fastlægger pensionsordningens indhold inden for rammerne som aftalt af arbejdsmarkedets parter.

Industriens Pension investerer midlerne i selskabet med henblik på, at opnå det størst mulige overskud under hensyn til risikoen, og inden for de rammer bestyrelsen i Industriens Pension har fastsat.

Den enkelte arbejdsgiver er 1. januar 2009 forpligtet til at indberette og indbetale det overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension efter Industriens Pensions anvisninger, og inden for de frister Industriens Pension angiver.

Alle medlemmer af pensionsordningen, med den ydelsessammensætning Industriens Pension tilbyder for så vidt angår alle fremtidige bidrag. Det betyder for nuværende medlemmer at deres ydelsessammensætning kan ændres, og at retten til enkelte ydelser kan bortfalde.

Medlems - og anciennitetsbestemmelser

Medlemskab af pensionsordningen er obligatorisk for alle der er omfattet og ansat i henhold til denne overenskomst.

Ansatte med 9 måneders anciennitet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. (For forædlingsområdet gælder dog, at ansatte med 12 måneders anciennitet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18. år.)

Pr. 1. marts 2011 ændres ancienniteten til 2 måneder, for forædlingen gælder dog et anciennitetskrav 5 måneder. Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse eller af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget

Pensionsbidraget beregnes af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgneheligdagsbetaling.

Pensionsbidrag udgør 12,0%. Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget og arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget.

Indbetalingerne sker indbetalingerne til Industriens Pension.

Arbejdsgiveren indbetaler til pensionskassen månedsvis, senest den 10. i måneden.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, se § 52.

Pr. 1. marts 2011 indbetales under de 14 ugers barselsorlov, et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 2 måneders anciennitet, for forædlingen dog 5 måneder anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, se § 52.

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for overenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til den mellem parterne aftalte pensionsordning efter overenskomstens bestemmelser herom.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til den mellem parterne aftalte pensionsordning.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til den mellem parterne aftalte pensionsordning. Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DI.

Optrappingsordning

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller

som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 74 - Gruppeliv KIF og Forædling

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

KAP. 13 – ANDRE FORHOLD

§ 75 - Socialt kapitel

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 arbejdsevne.

Det er derfor vigtigt, at flest mulige personer inddrages i og fastholdes på arbejdsmarkedet. Ansættelsen af personer med nedsat erhvervsevne må ikke ske på bekostning af virksomhedernes nuværende arbejdsstyrke. Virksomhederne bør derfor i de respektive samarbejdsudvalg fastlægge retningslinjer for en arbejdsfastholdelsespolitik og lade dette indgå i personalepolitikken.

Overenskomstparterne er enige om at arbejde positivt for at fremme realiseringen af denne aftale. Ved udsatte grupper forstås i denne aftale:

I mindre virksomheder kan forhold om det rummelige arbejdsmarked drøftes mellem medarbejdernes og virksomhedens ledelse.

1. Aftalen omfatter personer hvis arbejdsevne er nedsat på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst.
2. Personer med nedsat arbejdsevne grundet langvarig sygdom og med en sammenhængende sygdomsperiode på ikke under 8 uger.
3. Ansættelse af de i pkt. 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret med en lokalaftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.
4. Den i pkt. 3 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestem-

møder om løn, arbejdstid mv.

5. Lokalaftaler indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant fremsendes til overenskomstens parter og træder i kraft, når begge parter har godkendt aftalen. Lokalaftalen sammenholdt med overenskomsten danner herefter grundlaget for ansættelse af de personer, der er nævnt i denne organisationsaftale.
6. Lokalaftalen omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder.
7. Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.
8. Uoverensstemmelserne om lokalaftalers indhold og brud på lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.
9. Parterne er enige om, at der i videst muligt omfang kan tilstræbes, at de af virksomhedens ansatte, som rammes af en arbejdsskade, får mulighed for at forblive på arbejdspladsen. Der påhviler virksomhedens sikkerhedsudvalg en særlig forpligtelse til, så vidt muligt, at tilvejebringe arbejdsforhold, som kan bestrides af disse personer.

Parterne anbefaler, at medarbejdere nævnt i denne aftale i relevant omfang indgår i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og -tilbud.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer for det rummelige arbejdsmarked med henblik på at fremkomme med oplysningsmateriale om, hvorledes det rummelige arbejdsmarked kan fremmes.

§ 76 - TEKSAM

TEKSAM er etableret med det formål at udvalget skal følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter fordeles efter mellem DI og Fødevarerforbundet NNF.

§ 77 - Arbejdsbeklædning

Virksomheden udleverer arbejdstøj og fodtøj i henhold til hidtil bestående lokale praksis. Vask og vedligeholdelse foranlediges af virksomheden.

§ 78 - TB Fonden

Se under: Protokollater og øvrige aftaler

KAP. 14 - LOKALAFTALER

§ 79 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af nærværende rammeoverenskomst.

Manglende enighed om indgåelse af lokalaftaler kan gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

Stk. 2

Lokalaftaler, kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Ved opsigelse af lokalaftaler om produktivitetsfremmende lønsystemer henvises til § 70 - lokalaftaler.

Stk. 3

Særaftaler, der i forbindelse med overgangen til denne rammeoverenskomst, videreføres som lokalaftaler med særlig status, er at betragte som lokalaftaler med særlig status på de virksomheder, som før var omfattet af den relevante overenskomst. Disse lokalaftaler med særlig status er - med mindre andet aftales mellem parterne - sideløbende med den fødevarerindustrielle rammeoverenskomst.

De lokale parter, det vil sige den stedlige tillidsrepræsentant - hvor en sådan findes - og virksomhedens ledelse, kan løbende forhandle ændringer i sådanne aftaler, uden at aftalerne dermed mister deres særlige status. Kan enighed ikke opnås lokalt, kan sagen behandles i det fagretlige system. Manglende enighed kan dog ikke videreføres til en faglig voldgift og såfremt enighed om ændring ikke kan opnås lokalt eller på et organisationsmøde, forsætter aftalen uændret.

Stk. 4

Ved eventuelle opsigelser af lokalaftaler, anbefaler overenskomstparterne den opsigende part til skriftligt, at fremføre intentionerne med opsigelsen, f.eks. hvorfor og om de skal justeres/genforhandles eller helt bortfalde.

Der er enighed om, at det kan forekomme hensigtsmæssigt at de lokale parter inddrager organisationerne, når en lokalafale er opsagt. Derfor kan enhver af de lokale parter anmode om, at der afholdes et møde på virksomheden under organisationernes medvirken forinden den opsagte lokalafale udløber.

Stk. 5.

Ved indgåelse af lokalaftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Særbestemmelse for: 24, Tobak, KIF, Mejeri

24:

Overenskomstbestemte reguleringer kan ikke modregnes i bestående lokalaftaler, som er tillæg til nærværende overenskomst.

Tobak:

Lønninger

Lokalaftaler

De ved overenskomstfornyelsen bestående lokalaftaler får løbetid sammen med overenskomsten, dog således at der ved ændrede produktionsmetoder lokalt kan aftales nye bonusordninger inden for overenskomstperioden.

Såfremt der ved forhandlinger om ændring af bonusordninger i forbindelse med nye produktionsmetoder ikke kan opnås enighed mellem parterne, henvises spørgsmålet til endelig behandling mellem organisationerne.

KIF, Mejeri:

Lokalaftaler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

KAP. 15 - ORGANISATIONSREGLER

§ 80 - Hovedaftale

Hovedorganisationernes hovedaftale af 31. oktober 1973 med senere ændringer er gældende.

§ 81 - Organisationsregler - forhandlings- og fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende:

- 1)** Ved optræk til arbejdsuro har de lokale parter pligt til, i det omfang de ikke lokalt kan løse uoverensstemmelsen, at tilkalde organisationerne, der samme dag eller senest dagen efter skal træde sammen og søge uoverensstemmelsen løst eller straks indlede fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.
- 2)** Hvis medarbejderne ikke afventer organisationernes sammentræde og nedlægger arbejdet eller nedlægger arbejdet i strid med organisationernes anvisninger, kan arbejdsgiveren søge det ikke udførte arbejde indhentet gennem at varsle de manglende timer udført uden overtidsbetaling.

De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Overenskomstens bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved. Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling.

Særbestemmelse for S/C:

S/C:

Medlemmer af Fabrikantforeningen er forpligtet til ikke at beskæftige arbejdere ved de i overenskomsten omhandlede brancher - chokolade- og sukkervarefabrikation - på ringere vilkår end i overenskomsten fastsat. Medlemmer af Fødevarerforbundet NNF, Sukkervare- og Chokoladebranchen er forpligtet til ikke at arbejde under ringere betingelser end de i overenskomstens bestemte.

§ 82 - Ligebehandling

I videst muligt omfang anvendes det fagretlige system til løsning af tvister i forbindelse med forskelsbehandling.

Principielle spørgsmål forelægges organisationsudvalget forinden fagretlig sagsbehandling indledes.

§ 83 - Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Der er samtidig enighed om, at det mellem overenskomstparterne nedsatte organisationsudvalg fortsætter med den hidtidige funktion.

§ 84 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst gælder fra 1. marts 2010 og indtil den af en af undertegnede organisationer, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Særbestemmelse for: S/C, Tobak

S/C:

Virksomheder, som ved deres optagelse i DI har overenskomst med forbundet, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra og med den efter optagelsen i DI nærmest følgende 1. marts.

Overenskomsten gælder for alle nuværende og tilkommende medlemmer af undertegnede organisationer jf. ovenstående.

Tobak:

Overenskomstmrådet omfatter alt arbejde inden for cigar-, cerut- og cigarillosindustrien, samt cigaret – røgtobaks- og skråtobaksindustrien.

København april 2010

DI
Sign. Erik Kjærgaard

Fødevareforbundet NNF
Sign. Jens Peter Bostrup

Protokollater og øvrige aftaler

Ansættelsesaftale

DI/Fødevareforbundet NNF for den Fødevareindustrielle overenskomst
De af nedenstående punkter, der er skrevet med fremhævet skrift, er minimumsbestemmelser i henhold til EF-direktivet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, og skal udfyldes.

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR/SE.nr.:
Adresse	

ansætter herved

Medarbejderens fulde navn:	CPR.nr.:	
	Tlf.nr.:	
Adresse:	Postnr. & by:	
Kommune		
Pengeinstitut	Reg.nr.:	Kontonr.
Stilling		
Hovedarbejdsstedets adresse: (Udfyldes kun, såfremt arbejdsstedet er forskelligt fra arbejdsgiver adresse jf. ovenfor)		
Medarbejderen skal anmelde sygdom til:		

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Sådanne regulativer er udleveret til medarbejderen.

Tiltrædelsesdato:
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdato:
Den normale ugentlige arbejdstid følger gældende overenskomst
Optjent ferie til brug i indeværende ferieår. Antal dage:

Ugeløn/timeløn på ansættelsestidspunktet kr.: (eller lønnen på tidspunktet for denne aftales underskrift)
--

Overarbejdsbetaling, søgne-/helligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift og genetillæg betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

I ovennævnte overenskomst er der bl.a. fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension, sygdom, tilskadekomst, ulykke og ferie. I øvrigt henvises til eventuelle på virksomheden gældende lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud i henhold til gældende bestemmelser herom. (sæt X) <input type="radio"/> pr. uge <input type="radio"/> pr. 14. Dag <input type="radio"/> andet (angiv lønperioden): _____
--

Er medarbejderen omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension:

Ja Nej

Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension Ja Nej

For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt nedenstående bestemmelser mellem DI og Fødevareforbundet NNF (sæt X):

- | | | |
|--------------------------|------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 23 | Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker |
| <input type="checkbox"/> | 24 | Biscuit-, Kage- og Vaffelfabrikker |
| <input type="checkbox"/> | 111 | Mette Munk A/S, Odense |
| <input type="checkbox"/> | 146 | Dansk Handlsmøller |
| <input type="checkbox"/> | S/C | Foreningen af danske Chokolade- og Sukkervarefabrikanter |
| <input type="checkbox"/> | OM | Odense Marcipanfabrik A/S og Kims A/S |
| <input type="checkbox"/> | Tobak | Tobaksindustrien |
| <input type="checkbox"/> | KIF | |
| <input type="checkbox"/> | Forædling | |
| <input type="checkbox"/> | Mejeri | Mælkekonserves industrien |

Ansættelsesaftalen er udfærdiget den:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Overenskomsten er tilgængelig på www.nnf.dk og www.di.dk

EU DIREKTIVER

Implementering

Overenskomstparterne er enige om at optage forhandlinger om implementering af EU direktiver med relevans for området.

EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale mellem DI og Fødevareforbundet NNF's brancherområder er Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Nedenstående punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven samt overenskomsterne, at direktivet er gennemført.

Normal ugentlig arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid samt reglerne om varslet overarbejde fremgår af de respektive overenskomster. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7-dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 12 måneder.

Pauser

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses.

Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.

Daglig/ugentlig hviletid

Daglig/ugentlig hviletid er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Natarbejde

Som natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal tilbyde natarbejdere helbreds kontrol, før beskæftigelsen starter, og derefter regelmæssigt jf. lovgivningen herom, mindst hvert tredje år.

Der eksisterer ikke et samlet overblik over, hvor mange medarbejdere inden for overenskomsten, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nat hold. Der eksisterer heller ikke et samlet overblik over, hvordan helbreds kontrol gennemføres i praksis, eller hvor mange af de definerede natarbejdere, der tager imod virksomhedens tilbud om en helbreds undersøgelse.

Der er gennem en årrække gennemført projekter og foretaget forskning, der med forskellige konklusioner belyser den helbredsmæssige og sociale påvirkning af medarbejdere, som arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og natthold, ligesom der er udviklet modeller til mindre belastende tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Der foreligger i dag, ikke aftalte retningslinjer f.eks. for:

- Hvordan helbreds kontrol skal tilbydes
- Hvad helbreds kontrollen skal indeholde
- På hvilket lægefagligt niveau helbreds kontrollen skal foretages

På denne baggrund er DI og Fødevareforbundet NNF enige om, at der i regi af branchernes arbejdsmiljøudvalg iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe en saglig belysning af de helbredsmæssige hensyn, der er relevante at tage i relation til medarbejdere på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og natthold.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Det er ligeledes udvalgets opgave at tilvejebringe materiale, der kan danne grundlag for retningslinjer for gennemførelse af helbreds kontrol for medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og natthold.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden udløbet af overenskomstperioden og søges finansieret gennem de respektive Branchearbejdsmiljøråd.

DI og Fødevareforbundet NNF er endvidere enige om, at udvalgets konklusioner vedrørende sammenhængen mellem natarbejde og helbredsforhold inddrages i drøftelserne ved næstkommende overenskomstfornyelse.

Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

Direktiv om forældreorlov

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv 96/34 af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutymmer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

Pasning/pleje af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

Der henvises til reglerne i serviceloven om pasning/pleje af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse.

Uoverensstemmelser kan behandles fagretligt.

Direktiv om deltid

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde er implementeret i den mellem parterne gældende overenskomst.

Direktivet anses endvidere for opfyldt, da der ikke i overenskomsten er gjort forskel på fuldtids- og deltidsansatte.

Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

DI og Fødevareforbundet NNF har under overenskomstforhandlingerne 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i den Fødevareindustrielle overenskomst. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes. Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest 1. marts 2011.

Andre protokollater

Protokollater om udstationering

Danske overenskomster gælder ikke i udlandet. Det kan dog aftales, at reglerne - eller dele af reglerne - i overenskomsten følges.

Ansættelseskontrakten

De danske regler for udformning af skriftlige ansættelsesbeviser gælder også for udstationeringskontrakter.

Det betyder, at alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet skal fremgå. Medarbejderen skal have ansættelseskontrakten udleveret inden afrejse, hvis udstationeringen er planlagt til at vare over en måned.

Følgende vilkår skal som minimum fremgå af kontrakten:

1. Navn og adresse på arbejdsgiveren og medarbejderen
2. Arbejdsstedets beliggenhed
3. Stilling
4. Starttidspunkt for ansættelsen
5. Ansættelsens forventede varighed, hvis ansættelsen er tidsbegrænset
6. Ferie
7. Opsigelsesvarsler

8. Løn
9. Arbejdstid
10. Oplysning om evt. kollektive overenskomster
11. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
12. Den valuta, som lønnen udbetales i,
13. Evt. kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
14. Vilklårene for medarbejderens tilbagevenden til Danmark,
15. Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen

Der er kun pligt til at oplyse om punkterne 11 til 15, hvis udstationeringen varer over en måned.

Det bemærkes i øvrigt, at følgende forhold bør være på plads.

- Pas, evt. visum/arbejdstilladelse
- Social sikring (indhentelse af E101-blanket ved udstationering inden for EU eller til konventionslande - se www.dss.dk)
- Forsikringer (udstationeringsforsikring eller rejse-, ulykkes-, syge- og ansvarsforsikring).

Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt DIs medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

OM opsigelsesvarsler i henhold til § 21

Månedslønsansættelse

Månedslønsansættelse kan tilbydes medarbejdere efter 2 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden. Tilbud om ansættelse på månedsløn sker efter indstilling fra nærmeste foresatte. Såfremt månedslønnede medarbejdere periodevis ikke kan tilbydes arbejde hele ugen, reduceres månedslønnen forholdsmæssigt. Alle ikke månedslønsansatte medarbejdere er timelønsansat.

Opsigelsesbestemmelser for månedslønsansatte ansat før 1. juni 1985

- 1 Arbejdsaftalen mellem virksomheden og den månedslønsansatte kan ved opsigelse fra virksomhedens side kun bringes til ophør med følgende varsler:
Opsigelse fra virksomhedens side skal ske med mindst:

3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i det tredje år efter ansættelsen i firmaet.

4 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i det fjerde, femte og sjette år efter ansættelsen i firmaet.

5 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i det syvende, ottende og niende år efter ansættelsen i firmaet.

6 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i det tiende og følgende år efter ansættelsen i firmaet.

2 Opsigelsesvarslet bortfalder som i § 24, pkt. c.

3 Arbejdsaftalen mellem virksomheden og den månedslønsansatte kan ved opsigelse fra den månedslønsansattes side kun bringes til ophør med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Arbejdsfordeling for månedslønsansatte

Reglerne i nærværende overenskomst for opsigelse for månedslønsansatte medarbejdere suspenderes i tilfælde af periodevis indførelse af arbejdsfordeling. Virksomheden vil i så tilfælde være rede til, efter påkrav, skriftligt at erklære, at den pågældende medarbejder vil kunne frigøres fra sit ansættelsesforhold uden varsel.

Ved genansættelse i virksomheden af månedslønsansatte medarbejdere, der er fratrådt på et tidspunkt, hvor det normale opsigelsesvarsel har været suspenderet, som følge af periodevis indførelse af arbejdsfordeling, generhverver den genansatte sin fulde anciennitet, hvis genansættelsen finder sted senest 6 måneder efter fratrædelsen.

Afskedigelsesløn for månedslønsansatte

Efter uafbrudt beskæftigelse i 12, 15 eller 18 år skal der ved opsigelse fra arbejdsgiver-side udbetales henholdsvis 1, 2, og 3 måneders løn.

Dette gælder dog ikke, såfremt den månedslønsansatte efter fratrædelsen oppebærer pension fra virksomheden eller folkepension. Dog gælder bestemmelsen også i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Fratrædelse på grund af alder

Såvel timeløns- som månedslønsansatte medarbejdere og medarbejdere med funktionærtilkøb fratræder uden særskilt varsel ved udgangen af den måned, hvori den pågældende medarbejder fylder 67 år.

Anciennitetsregler

Med henblik på ensartede og entydige retningslinjer for beregning af tidspunkter for medarbejderjubilæer samt for fastlæggelse af anciennitetsregler i forbindelse med arbejderes fratræden gælder følgende anciennitetsregler:

A Firmaanciennitet

1 Ved firmaanciennitet forstås den anciennitet, som er gældende med henblik på beregning af tidspunkter for medarbejderjubilæer og eventuelle andre firmarelaterede mærkedage, som vedrører den enkelte medarbejder.

2 Firmaancienniteten beregnes fra ansættelsesdatoen i et af koncernens selskaber. Ved eventuel overflytning til et andet selskab inden for koncernen medregnes ancienniteten fra den forudgående ansættelse i koncernen.

3 Ved genansættelse inden for 6 måneder erhverver den genansatte sin oprindelige anciennitet med fradrag af den periode, hvor ansættelsesforholdet har været af-

brudt. Arbejdsfordeling eller midlertidig virksomhedslukning anses ikke som afbrydelse af ansættelsesforholdet, hvis varigheden er under 6 måneder.

B 1 Ansættelsesanciennitet generelt:

- 1 Ved ansættelsesanciennitet forstås den anciennitet, som er gældende i forbindelse med den enkelte medarbejders ansættelsesvilkår, herunder i forbindelse med opsigelse af ansættelsesforholdet.
- 2 Ansættelsesancienniteten beregnes fra datoen for medarbejderens ansættelse i virksomheden efter samme retningslinjer som anført under firmaanciennitet ovenfor.

B 2 Undtagelsesbestemmelser vedrørende ansættelsesanciennitet for midlertidigt ansatte medarbejdere

- 1 Medarbejdere, der antages midlertidigt for en tids- eller opgavebegrænset periode (f.eks. sæsonarbejdere, vikarer, ferieaflødere eller sygeaflødere m.m.) kan som hovedregel alene optjene ansættelsesanciennitet inden for den pågældende midlertidige ansættelsesperiode og generhverver således ikke anciennitet oparbejdet i en tidligere ansættelsesperiode.
- 2 Dog vil ansættelsesancienniteten blive regnet fra ansættelsesdagen for den midlertidige ansættelse, hvis ansættelsesforholdet uden afbrydelse af beskæftigelsen fortsætter i et ikke tidsbegrænset/opgavebegrænset ansættelsesforhold.
- 3 En midlertidig ansættelse ændres til fast ansættelse, hvis ansættelsen fortsætter ud over den aftalte tid eller opgave. Dog kan en midlertidig ansættelse i særlige tilfælde forlænges ud over den først fastlagte tid/opgave, hvis de oprindelige forudsætninger har ændret sig (f.eks. uforudset forlængelse af sæson eller udvidelse af opgaven). I sådanne tilfælde beregnes ansættelsesancienniteten efter reglen i afsnit B 2.1 ovenfor.
- 4 Firmaanciennitet beregnes for midlertidigt ansatte medarbejdere efter reglerne i afsnit A pkt. 2.

Månedslønsansatte oppebærer løn under ferie og feriegodtgørelser i henhold til ferielovens bestemmelser for ferie med løn.

Ved overgang fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse træder ordningen omgående i kraft, således at der kompenseres for eventuel forskel i ferielønsydelse.

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord gældende for KIF og Forædling

§ 1 - Formål

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og fortsatte udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er parterne enige om, at det er nødvendigt i gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle, der deltager i arbejdet.

Til fremme heraf samt for at skabe mulighed for en rimelig merfortjeneste til medarbejderne er parterne enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Derefter kan virksomhederne, når der lokalt er enighed herom, indføre arbejdsstudier og akkordordninger efter nedenstående retningslinjer.

§ 2 - Lokalaftaler

Akkord kan på de enkelte virksomheder først indføres, når endelig godkendelse af lokal aftale herom foreligger fra organisationerne.

I lokalaftalen om indførelse af akkord skal anføres:

1. Bestemmelse om akkordfastsættelsen, jf. § 3.
2. Fastsættelse af tillægstiderne, jf. § 10.
3. Eventuel udnyttelse af den specielle tillægstid til samlede hvilepauser, jf. rammeaftale herom.

Parterne er enige om, at rammeaftalen i det væsentlige dækker spørgsmål vedrørende akkordsætningen, og at lokalaftalerne skal indeholde de i rammeaftalens § 2 nævnte punkter 1, 2 og 3.

Protokollat vedr. nuværende lokalaftaler

De nuværende lokalaftaler om ordinær akkordordning i henhold til rammeaftalen af 10. april 1963 er som hovedregel fortsat gældende uden andre ændringer end dem, der måtte blive en følge af ændringerne i ovennævnte rammeaftale, hvorom der er opnået enighed mellem organisationerne.

Såfremt der lokalt er særlige forhold, som kan begrunde yderligere ændringer, kan sådanne foretages efter lokal forhandling. Sådanne ændringer skal indsendes til organisationerne til godkendelse.

§ 3 - Metodeudvikling og arbejdsstudier

Til metodeudvikling anvendes arbejdsstudier, og disse gennemføres efter drøftelse i arbejdsstudieudvalget med den til den foreliggende produktion eller operation efter virksomhedens skøn bedst egnede studieteknik.

Til akkordfastsættelsen anvendes tidsstudier (kontinuitetsmetoden), elementtidssystemer, syntetisk materiale og frekvensstudier. Der skal være lokal enighed om akkordfastsættelsen, og denne skal være anført i lokalaftalen.

Anvendelse af mere avanceret tidsstudieteknik eller systemer samt anvendelse af syntetiske tider fra andre virksomheder inden for området kan finde sted efter forudgående aftale mellem organisationerne.

Ved kontrolundersøgelser anvendes tidsstudier uanset system, jf. § 18.

§ 4 - Forberedelse

Når lokalaftalen er endeligt godkendt, iværksættes de nødvendige forberedende arbejder, herunder evt. ansættelse og uddannelse af arbejdsstudiepersonale og indarbejdning af arbejdstidsstudieteknikken.

§ 5 - Arbejdsstudieteknikere

Virksomheden vælger selv sine egne konsulenter og ansætter arbejdsstudiepersonale. Disse forestår metodeudviklingen og akkordsætningen, og deres instruktioner herom må efter aftale med arbejdslederne efterkommes af medarbejderne. Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i arbejdsstudieafdelingens arbejdsopgaver, og der udarbejdes en lokalaftale herom.

Såfremt der, jf. § 27, sker nyudvælgelse af en arbejdsstudietillidsrepræsentant, tages lokalaftalen op til revision. Arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i afdelingens arbejdsopgaver under arbejdsstudielederens ledelse og ansvar.

§ 6 - Arbejdsplan

Virksomheden tager efter indstilling fra arbejdsstudieudvalget bestemmelse om, hvilket arbejde der ønskes akkordsat, hvorledes dette skal ske og i hvilken rækkefølge.

Virksomheden udarbejder en plan herover med angivelse af arbejdsområder, varearter etc., der ønskes arbejdsstuderet og akkordsat.

Når virksomheden påbegynder akkordordningen, er det en forudsætning, at der fortsættes uden afbrydelse, indtil alle de i arbejdsplanen nævnte områder er underlagt den nye aflønningsform. De lokale parter er pligtige på saglig og positiv måde at medvirke til, at ordningen gennemføres.

Påbegyndte akkordsætninger skal i videst muligt omfang færdiggøres uden afbrydelse. Forekommer afbrydelse, informeres tillidsrepræsentanten om årsagen hertil.

Arbejdsstudieudvalget holdes løbende orienteret om det planlagte akkordsætningsprogram samt ændringer heri og er til enhver tid berettiget til at stille forslag om nye akkordsætningsopgaver.

Hvor en af de lokale parter ikke viser positiv medvirken til arbejdsplanens gennemførelse, er den modstående part berettiget til at henvise spørgsmålet til drøftelse mellem organisationerne.

Såfremt arbejdsområder, som ikke er medtaget i ovennævnte arbejdsplan, efter Forbundets opfattelse skønnes egnede hertil, er Forbundet berettiget til, i overensstemmelse med de sædvanlige arbejdsretlige regler, at tage spørgsmålet op til forhandling med DI.

Hvor der af tekniske, driftsmæssige eller lignende grunde ikke kan etableres akkorder på grundlag af rammeaftalens øvrige bestemmelser eller, hvor der i øvrigt er lokal enighed om det formålstjenlige heri, kan der med organisationerne aftales andre former for akkordordninger baseret på arbejdsstudier og/eller kvalitets- og udbyttmålinger.

Når arbejdsstudier påbegyndes inden for et arbejdsområde, orienteres tillidsrepræsentanten, arbejdsstudietillidsrepræsentanten og de pågældende medarbejdere forinden.

§ 7 - Metodeudvikling

Parterne er enige i, at den del af arbejdsstudierne, der har til formål at fastlægge den mest praktiske produktionsmetode, og som omfatter undersøgelser af arbejdspladsen, arbejdsforhold, værktøjer, hjælpeudstyr, maskiner, materiale, transportmidler m.m. samt selve arbejdsprocessen, normalt skal gå forud for selve akkordfastsættelsen.

Det forudsættes desuden, at såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsstudietillidsrepræsentanten har adgang til det af virksomheden anvendte materiale i forbindelse med metodeudvikling.

I denne planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet deltager sikkerhedsgruppen, så det bedst muligt sikres, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljøloven, hvilket sikkerhedsgruppen bekræfter med sin underskrift.

§ 8 - Instruktion

Stk. 1. Oplæring og instruktion

Såfremt nye arbejdsmetoder og akkorder skal kunne anvendes med et tilfredsstillende resultat, er en omhyggelig oplæring og instruktion af medarbejderne nødvendig. Det påhviler derfor virksomhedens ledelse at overvåge, at der før igangsætning af akkorder og nye arbejdsmetoder gives de pågældende medarbejdere nævnte oplæring og instruktion, som i øvrigt efter virksomhedens ønske kan gennemføres enten på selve arbejdsstedet eller i et dertil indrettet træningslokale.

Medarbejdere, der flyttes til et nyt eller andet akkordområde, oplæres og instrueres efter samme retningslinjer. Opstår der tvivlsspørgsmål, tilkaldes tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Protokollat vedr. afløsere og uøvede på linje-/gruppeakkorder

For at afbøde de lønmæssige følger for en akkordarbejder, der på grund af sin alsidige dygtighed som afløser flyttes fra akkordarbejde til timelønsarbejde, oppebærer den pågældende operatør i en periode på 3 uger et tillæg til lønnen, således at denne svarer til operatørens sædvanlige løngennemsnit.

Sættes uøvede på linjeakkord (gruppeakkord) sammen med rutinerede, drages der omsorg for, at den uøvede operatør får den fornødne hjælp, således at denne ikke sinker akkorden.

§ 9 - Akkordsætning

Stk. 1. Akkordfastsættelse

Akkorderne fastsættes som tidsakkorder for grupper eller enkelte medarbejdere.

Uanset hvilket system virksomheden anvender, skal samtlige akkorder baseres på komplette arbejdsanalyser med tilhørende arbejdsstudier, ligesom enhver akkord skal bygge på en detaljeret arbejdsbeskrivelse, specificerede deloperationer med dertil hørende deltider, specificerede tillægstider, eventuelt anvendt arbejdstaktvurdering, der påføres straks, samt præcisering af de til grund for akkorderne liggende kvalitetskrav og øvrige retningslinjer.

Akkordsætning kan ikke foretages, før metodefastsættelse, oplæring og instruktion er tilendebragt.

Arbejdsbeskrivelsen skal i øvrigt være gennemgået af de berørte operatører og skal tage hensyn til alle de til enhver tid af sikkerhedsorganisationen, arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte påbud på akkordområdet.

Stk. 2. Protokollat vedr. midlertidige akkorder

For at afbøde ulemperne ved ændringer og nystuderinger er parterne enige om, at der kan indgås midlertidige tidsbestemte akkordaftaler mellem de lokale parter. Sådanne aftaler fastsættes så realistisk som muligt og begrundes i evt. syntetiske tider eller om nødvendigt studie(r) i henhold til den udarbejdede arbejdsbeskrivelse. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en realistisk aftale, udføres arbejdet på timeløn, jf. overenskomstens regler.

Aftalen afløses af den tidsstuderede akkord, jf. rammeaftalens §§ 14 og 15.

Evt. efterregulering sker tilbage til aftalens iværksættelse, jf. rammeaftalens § 18.

§ 10 - Tillægstider

Ud over operationstiden vil der forekomme en række tider for forskellige arbejder, der er nødvendige for gennemførelse af arbejdsprocesserne.

Disse tillægstider vedrører således forhold i forbindelse med de generelle arbejdsmæssige vilkår i virksomheden som helhed, afdelingsvis eller på den enkelte arbejdsplads, og der er mellem parterne enighed om, at tillægstiderne opdeles og behandles som følger:

- a. Driftsteknisk tid
= den del af tillægstiden, der vedrører arbejdets teknologiske og organisatoriske gennemførelse. Disse tider kan f.eks. være klargøring, afrydning, henten og bringen af varer o. lign. Tiderne måles og vurderes, jf. § 3, og tillægges operationstiden.

- b. Maskintidstillæg
til dækning af den bearbejdnings-, behandlings- eller transporttid, hvorpå medarbejderen ikke har nogen indflydelse. Herfor ydes kompensation for manglende mulighed for akkordfortjeneste.
Maskintidstillægget ansættes i overenskomstperioden til 54%.
Maskintidstillægget tillægges operationstiden.
Maskintidstillægget gives dog ikke ved linjearbejde med mekanisk fremføring som f.eks. slagtekæde og tilskæringsbånd, transportbånd o. lign.
- c. Generel tid
= den tid, som under akkordarbejde medgår til skift mellem forskellige akkorder, ind- og udstempling, nødvendige samtaler med mester, instruktør m.fl., på- og aftage og rengøre beskyttelsesudstyr, modtagelse af løn og lignende periodisk forekommende mindre afbrydelser i akkordarbejdet.
Tillægget udgør 2 ½% af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintid.
Den ½% gives for på- og aftage samt rengøring af personligt beskyttelsesudstyr.
På operationer, hvor der er påbudt eller aftalt anvendelse af personligt beskyttelsesudstyr bestående af brynjehandsker, manchetter og brynjeforklæde, er tillægget 3%.
- d. Speciel tid
= den del af tillægstiden, der kompenserer for de psykiske og fysiske betingelser, hvorunder arbejdet foregår samt de ydre forhold på den enkelte arbejdsplads som lys, varme, kulde, fugt og lyd.
Specieltidstillægget fastsættes pr. 1. marts 2004 til 7 ½% af operationstiden plus evt. driftsteknisk tid og maskintidstillæg, dog 8 ½% for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kittel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning m.m.
- e. Personlig tid
= den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov, såsom toiletgang og personlig hygiejne.
Tillæggets størrelse aftales lokalt efter de i virksomheden rådende forhold almindeligvis til 5% af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.
Tillæggene c., d. og e. beregnes i det omfang, de forekommer, som et samlet procentvis tillæg af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.
De under d. omtalte tillægstider anvendes, når parterne er enige derom, til samlede hvilepauser, jf. rammeaftalen herom.

§ 11 - Normaltid

Normaltiden beregnes ved, at der til operationstiden lægges de i § 10 nævnte tillæg i det omfang, de forekommer og på den angivne måde.

§ 12 - Normalydelse

Stk. 1. Normalydelse

Normalydelsen er den arbejdsydelse, der er nødvendig for at gennemføre et arbejde på normaltiden under normale arbejdsbetingelser.

Normalydelsen = 100% akkordydelse fastsættes svarende til en normal ganghastighed på 5,0 km pr. time ad plan vej uden hindringer eller last.

Til brug ved træning i arbejdstaktbedømmelse udarbejdes der efter nærmere aftale mellem parterne arbejdstaktvurderingsfilm og øvelsesmateriale.

For at sikre korrekt og ensartet vurdering og anvendelse af de forskellige arbejdsstudieformer m.m. er der i øvrigt enighed om, at arbejdsstudiepersonalet mindst 2 gange årligt efter nærmere aftale og under begge parter medvirken får lejlighed til at justere deres arbejdsstudiemæssige kundskaber. Denne justering foretages ved hjælp

af praktiske øvelser og faglige film, hvis arbejdstakt er godkendt af DI og Fødevarerforbundet NNF.

Stk. 2. Justering

Med halvårslige mellemrum justeres de arbejdsstudiemæssige kundskaber hos branchens arbejdsstudieteknikere og arbejdsstudietillidsrepræsentanter med det formål at konstatere evnen til korrekt og ensartet arbejdstaktvurdering og behandling af arbejdsstudiematerialet.

Tillidsrepræsentanter uddannet før 1. april 1987 kan deltage i forannævnte justeringer.

Tillidsrepræsentanter uddannet efter 1. april 1987 skal deltage i forannævnte justeringer.

Ved justeringer, der normalt placeres regionalt med et passende deltagerantal, gennemføres vurderingsøvelser dels ved faglige film visende arbejdstakter, der er godkendt af organisationerne, dels ved direkte studier af fagligt arbejde.

Evnen til korrekt behandling af arbejdsstudiematerialet prøves ved gennemgang af studieeksemplere og beregning af normaltids.

Stk. 3. Træning

De udførte øvelser gennemgås og drøftes i forbindelse med justeringerne. Eventuelt nyt øvelsesmateriale til lokal træning skal være godkendt af organisationerne.

Hidtidigt anvendt øvelsesmateriale gennemgås mellem parterne.

Stk. 4. Sikring af ensartet og korrekt behandling af arbejdsstudiemateriale

For at sikre en forsvarlig behandling og kontrol af arbejdsstudiematerialet bør virksomhederne drage omsorg for, at arbejdsstudiepersonalet får fornøden træning. Tillidsrepræsentanter kan deltage i træning, dog skal tillidsrepræsentanter uddannet efter 1. april 1987 deltage i forannævnte træning.

I tilfælde af, at organisationernes tekniske konsulenter ved de regelmæssige justeringer er enige om, at en deltagers kundskaber ikke er tilfredsstillende, tilgår der virksomheden og den pågældende meddelelse herom.

I meddelelsen gives der pålæg om, hvilken form for opfølgning eller foranstaltning der skal iværksættes for at sikre en forsvarlig gennemførelse af arbejdsstudiearbejdet.

§ 13 - Akkordbasis

Akkordbasis, som er den aftalte timefortjeneste for normalydelsen, udgør:

1. marts 2010 kr. 65,29

For samtlige akkorder og bonusordninger, der er baseret på akkordbasistallet, og som er udarbejdet før den 1. april 1987, skal de enkelte deloperationstider nedsættes med 20%. Dette gælder dog ikke for tider, der hidrører fra maskinstyrede deloperationer, og hvor der gives maskintidstillæg, jf. § 10.

Efter første år af læretiden (§ 25) udgør timefortjenesten for elever på akkord 75% af betalingen til voksne medarbejdere ved samme præstation. For vokselever udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.

§ 14 - Akkordens iværksættelse

Enhver af virksomheden udarbejdet akkord gennemgås med tillidsrepræsentanten og arbejdsstudietillidsrepræsentanten mindst 3 arbejdsdage før igangsætningen, jf. denne

aftale og lokalaftalens bestemmelser. Igangsætningen kan dog finde sted straks efter gennemgangen, såfremt der er lokal enighed herom.

Det skal af det udleverede materiale tydeligt fremgå:

- a. hvad akkorden omhandler
- b. hvormed den begynder og slutter
- c. arbejds- og metodebeskrivelse, hvori medarbejderne er instrueret og opøvet, med angivelse af de af sikkerhedsorganisationen, Arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte sikkerhedspåbud
- d. kvalitetskrav svarende til den kvalitet, der er godkendt under studierne så specificeret og dokumenteret som muligt
- e. anvendt maskine, udstyr, materialer etc., krav til og egenskaber hos disse
- f. arbejdspladsens indretning ved skitse, foto eller lign.
- g. operationstid (i deltid)
- h. driftsteknisk tid
- i. maskintidstillæg
- j. generel tid
- k. speciel tid
- l. personlig tid
- m. normalt tid (i minutter) pr. enhed - stk., kg. eller lignende
- n. normal lydelse pr. akkordtime
- o. akkordpris pr. enhed (ved udlevering)

Der forudsættes desuden, at såvel tillidsrepræsentanten som parternes repræsentanter har adgang til det for akkorderne anvendte og af virksomheden opbevarede studiemateriale, og at de således indhentede oplysninger er fortrolige. Der drages omsorg for, at tillidsrepræsentanten på passende måde kan arkivere og registrere de udleverede akkorder i virksomheden.

§ 15 - Accept af akkorder

Så snart akkorden har været gennemgået, kan den straks igangsættes, jf. § 14, og der aflønnes efter den opnåede ydelse.

Det er en forudsætning, at enhver ny akkord afprøves loyalt, og eventuel indsigelse imod en ny akkord kan derfor først begæres efter 35 forbrugte timer eller maksimalt 1 uges forløb. Såfremt en akkord afløser en midlertidig akkordaftale, jf. § 9, stk. 2, kan kontrolundersøgelser dog påbegyndes straks.

Er der ikke senest efter 160 forbrugte timers arbejde på akkorden gjort skriftlig indsigelse mod denne, betragtes den som accepteret af medarbejderne.

Gøres der indsigelse mod akkorden, følges procedurereglerne i § 18. Tillidsrepræsentanten skal i god tid underrettes om tidsfristens udløb. Efter aftale mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten gives der arbejdsstudietillidsrepræsentanten lejlighed til at kontrollere, at arbejdsbeskrivelsen overholdes. En således behandlet akkord er herefter eneste gyldige akkordbetalingsaftale for nævnte arbejde, og ændringer vil alene kunne finde sted, såfremt et af følgende forhold foreligger:

- a. Ændring i de eksisterende arbejdsmetoder (forårsaget af ændringer i produktionen, produktionsanlæg, værktøj, arbejdsplads, manuel metode, benyttede råvarer, kvalitetskrav, benyttede emballagetyper og lign., jf. arbejdsbeskrivelsen). Sådanne ændringer skal drøftes i arbejdsstudieudvalget inden iværksættelse.
- b. Regnefejl, som hver af parterne i øvrigt er pligtige omgående at gøre opmærksom på.

- c. Forekomst af urealistisk høje eller lave produktivitetstal og/eller effektivitetstal i forbindelse med akkorder, som er udarbejdet efter 1. april 1987.

Organisationerne er ligeledes forpligtede til at påpege sådanne tilfælde og undersøge, om der er fejl i akkordmaterialet som f.eks. arbejdsbeskrivelser, kvalitetskrav eller arbejdstaktbedømmelserne.

I påkommende tilfælde foretages der straks korrektion af tiden for den eller de deloperationer, hvori ændringen forekommer.

En akkord kan ikke ændres som følge af øget akkordfortjeneste, der skyldes medarbejderens arbejdshastighed, faglig dygtighed og rutine.

§ 16 - Renholdelse af maskiner

Manglende renholdelse af maskiner og arbejdsplads eller misrøgt af maskiner, jf. arbejdsbeskrivelserne, berettiger virksomheden til straks at fjerne vedkommende fra arbejdet. I tvivlstilfælde tilkaldes tillidsrepræsentanten.

§ 17 - Kvalitetskrav

Det er i øvrigt en forudsætning for enhver akkord, såvel i prøvetiden som efter accept, at det udførte arbejde samt materialer, maskiner o.s.v. i enhver henseende opfylder de i de udleverede specifikationer fastsatte betingelser.

Opfylder det udførte arbejde ikke de anførte kvalitetskrav, kan virksomheden forlange arbejdet omgjort eller det manglende udført og eventuelt inddrage akkordoverskuddet for det pågældende arbejde.

Virksomheden er forpligtiget til, at råvarer der bearbejdes på akkord altid er i overensstemmelse med arbejdsbeskrivelsen, jf. § 9

Opfylder virksomheden ikke disse krav, kan medarbejderne begære arbejdet udført som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

§ 18 - Procedureregler

Opnås der ikke enighed om en fremsat akkord eller akkordændring, foretages der samtidige, men uafhængige kontrolundersøgelser ved virksomhedens og medarbejdernes lokale arbejdsstudierepræsentanter (se § 27).

Lokale kontrolundersøgelser skal iværksættes senest 2 uger efter, at tillidsrepræsentanten har fremsat skriftligt ønske herom.

En akkord, hvorpå der er foretaget kontrolundersøgelser, og hvorom der efter lokale drøftelser af undersøgelsens resultat er opnået enighed, betragtes som godkendt, hvilket parterne skal bekræfte skriftligt.

Er der efter de foretagne kontrolundersøgelser fortsat ikke enighed om akkorden, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget (se § 28).

Skulle der, efter at spørgsmålet således har været behandlet lokalt ved alle instanser, fortsat være uenighed om akkorden, henvises sagen til behandling mellem DI og Fødevareforbundet NNF, som er forpligtet til at behandle sagen hurtigst muligt.

Akkordmaterialet kontrolleres af det af organisationerne etablerede akkordkontroludvalg, som er sammensat af repræsentanter for organisationerne samt evt. arbejdsstudieteknikere og arbejdsstudietillidsrepræsentanter.

Udvalget foretager om fornødent egne målinger og vurderinger af det pågældende arbejde og fremlægger afsluttende løsningsforslag, indeholdende konkrete akkorddata. Accepteres forslaget af de lokale parter, betragtes akkorden som godkendt.

Under kontrolundersøgelserne og eventuel forhandling mellem organisationerne aflønnes der efter ydelse på basis af den akkord, hvorom der er uenighed.

Opnås der enighed om pågældende akkord, foretages eventuelt efterregulering for den forløbne tid, efter at akkorden blev igangsat.

Er der ikke senest 2 måneder efter protesten opnået enighed om akkorden, udføres arbejdet på timeløn.

Ophører produktionen, forinden kontrolundersøgelser har kunnet iværksættes, betales det pågældende arbejde efter den opnåede effektivitet plus 10%. Såfremt der ikke har kunnet opnås akkordoverskud, betales med overenskomstmæssig tidløn.

§ 19 - Akkordafbrydelse eller stop

Virksomheden kan afbryde eller stoppe akkordarbejde i tilfælde af maskinskade. Materiale-mangel, ordremangel, ændrede eksport- og markedsforhold, driftsforstyrrelser el. lign. årsager. Arbejdet udføres herefter som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

Virksomhederne er i øvrigt berettigede til at foretage omlægning af arbejdets gang og produktionsmetoderne, men skal i sådanne tilfælde underrette tillidsrepræsentanten herom.

§ 20 - Tidlønsarbejde

I den udstrækning akkordarbejde ikke kan udfylde det overenskomstmæssige antal arbejdstimer pr. uge, er medarbejderne pligtige at udføre arbejde mod almindelig tidlønsbetaling i den resterende tid, hvoraf følger, at den til enhver tid i henhold til overenskomsten gældende normalugeløn altid garanteres for ugelønnede medarbejdere.

I tilfælde, hvor der dokumenteres kollektiv nedsættelse af effektiviteten under det niveau, der svarer til grundløn plus akkordafsnitstillæg og ved arbejde på godkendte akkorder aflønnes efter den opnåede effektivitet.

Skulle efterfølgende kontrolstudier vise, at der er sket ændringer i henhold til arbejdsbeskrivelsen, som har været grundlag for akkorden, efterreguleres for den tid, nedsættelsen har fundet sted med den eventuelle procentvise ændring, som kontrolstudiet fremviser.

En medarbejder, der flyttes fra akkordarbejde til tidlønsarbejde aflønnes med overenskomstmæssig tidløn. Tidlønsarbejde afregnes med timer og hundrededele heraf.

Alt arbejde, der ikke er akkordsat, betales som tidlønsarbejde efter overenskomstens bestemmelser.

§ 21 - Personlige tillæg

Når der arbejdes på akkord, bortfalder eventuelle hidtidige personlige tillæg til ugelønnen i den udstrækning, disse tillæg dækkes af vedkommendes akkordoverskud i den pågældende uge.

§ 22 - Overarbejde

Akkordarbejde på overarbejde afregnes med ordinær akkordbetaling. Der betales derudover pr. præsteret overarbejdstime det overenskomstmæssige overarbejdstillæg.

§ 23 - Hjælpearbejdere

Hjælpearbejdere, af hvem et akkordsat arbejdsområde konstant er direkte afhængigt, men som ikke deltager i dette, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste. Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Hjælpearbejdere, der kun periodisk er tilknyttet et akkordsat arbejdsområde, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste for den tid, der fastsættes som nødvendig hjælpetid. Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Fastsættelse af den nødvendige periodiske hjælpetid skal så vidt muligt ske ved måling og arbejdstaktvurdering af hjælpearbejdet.

Det er en forudsætning, at hjælpearbejderen overholder de udgivne arbejdsbeskrivelser og evt. tidsplaner, jf. rammeaftalens bestemmelse, og således at de akkordforhold, vedkommende er hjælpearbejder for, ikke sinkes.

§ 24 - Udbetaling af akkordfortjeneste

Stk. 1. Opgørelse

Akkordfortjenesten opgøres pr. kalenderuge som det samlede resultat af de forbrugte akkordtimer. Udbetaling foretages i den følgende uge. I øvrigt er der mellem parterne enighed om, at der, til orientering for tillidsrepræsentanten, ikke mindst efter igangsætningen af nye akkorder og den fortløbende akkordfastsættelse, gives denne mulighed for effektivitets- og fortjenstmæssigt at følge de enkelte akkorder.

Godkendte underakkorder kan registreringsmæssigt samles under en hovedakkord. I perioden, indtil akkorden er godkendt, gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge de enkelte underakkorder. Såfremt der opstår problemer med en underakkord, skal der gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge denne i en nærmere aftalt periode.

Stk. 2. Protokollat vedr. statistikmateriale til tillidsrepræsentanten

Parterne er enige om, at der udleveres følgende statistikmateriale til tillidsrepræsentanten, jf. rammeaftalens § 24:

1. Statistik, der pr. uge viser gennemsnitseffektiviteter for den enkelte akkord. (Gen.eff./uge/akkord).
2. Statistik, der pr. uge viser effektiviteten totalt for den enkelte akkordmedarbejder. (Eff.total/uge/mand).
3. Statistik, der pr. uge viser den enkelte akkordmedarbejders effektivitet på den enkelte akkord, indtil prøvetiden (160 timer) er udløbet. (Eff./uge/mand/akkord).
4. For at orientere tillidsrepræsentanten om akkordmedarbejdernes indtjente og forbrugte tid udleveres kopi-afregning fra EDB-centralen.

Stk. 3. Protokollat vedr. månedlig akkordstatistik til Forbundet

Der er mellem parterne enighed om, at der udleveres en månedlig lønstatistik til Forbundet efter herom indgået aftale.

§ 25 - Elever

Under forudsætning af den fornødne oplæring og instruktion kan elever deltage i akkordarbejdet, efter at første år af læretiden er gennemført. Voksenelever kan dog deltage i akkordarbejdet fra læretidens start.

Elevernes deltagelse i akkordarbejde må aldrig ske på bekostning af deres faglige uddannelse, og der skal udarbejdes en uddannelsesplan for elever for et halvt år frem, som beskriver, hvilke arbejdsområder der skal gennemgås og som sikrer, at der jævnlige skiftes arbejdsområde.

§ 26 - Særlig aflønning

Stk. 1. Instruktør

Såfremt en medarbejder beskæftiget på et arbejdsområde, der er undergivet akkord aflønning, skal arbejde som instruktør eller ved fremstilling af prøver, skal der for den tid, vedkommende ikke har mulighed for at opnå akkordfortjeneste, aflønnes med den akkordfortjeneste, vedkommende operatør har opnået inden for de sidste 4 uger.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter

For de timer, hvor tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde eller på grundlag af lokal aftaler, aflønnes tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant med et længennemsnit, beregnet på grundlag af samtlige aktiviteter på den enkelte virksomhed.

Der skal mellem de lokale parter indgås en lokal aftale om aflønning med akkordløn af tillidsrepræsentanter og arbejdsstudietillidsrepræsentanter der tager udgangspunkt i akkordbasis med et tillæg på 7 %. Bestående lokal aftaler om aflønning af tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant der er gældende pr. 1. marts 2007, må ikke forringes.

§ 27 - Arbejdsstudietillidsrepræsentanter

Medarbejderne foretager indstilling til virksomheden af arbejdsstudietillidsrepræsentanter. For hver en, der efter virksomhedens bestemmelse skal anvendes, indstilles tre, og efter gennemgået prøve udvælger virksomheden i samråd med tillidsrepræsentanten heraf en. Såfremt ingen af de indstillede efter prøve findes egnet, foretages ny indstilling.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten skal uddannes i alle de metoder, virksomheden benytter ved akkordsætningen.

Arbejdsstudietillidsrepræsentantens opgave er såvel under som efter metodeudviklingen og akkordfastsættelsen, i hvilket arbejde, vedkommende kan tage aktivt del, at medvirke til, at eventuelle uoverensstemmelser omkring disse spørgsmål afklares. Vedkommende skal derfor være i stand til at foretage de nødvendige kontrolundersøgelser.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten er omfattet af overenskomstens bestemmelser for tillidsrepræsentanter § 63.

Opnås der ikke enighed mellem disse, er modparten pligtig at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

For den tid en arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde, aflønnes denne med akkordløn, der beregnes på baggrund af virksomhedens gennemsnitseffektivitet og akkordbasis gældende for svineslagtning og renselinje.

Denne aflønning sker fra uddannelsens påbegyndelse.

Såfremt en arbejdsstudietillidsrepræsentant fratræder, skal virksomheden snarest muligt erstatte denne med en ny, med mindre strukturelle ændringer i produktionen gør det upåkrævet.

Strukturelle ændringer vil i givet fald også kunne indebære en forøgelse af antallet af arbejdsstudietillidsrepræsentanter.

Afgørelsen heraf træffes om fornødent af organisationerne.

§ 28 - Arbejdsstudieudvalg

Stk. 1. Opgaver

Der nedsættes et arbejdsstudieudvalg med repræsentanter fra medarbejderside og fra ledelsen med ret til ligelig repræsentation. Medarbejdernes repræsentanter i udvalget er tillidsrepræsentanten og de fungerende arbejdsstudietillidsrepræsentanter, idet det forudsættes, at samtlige medlemmer af udvalget har et rimeligt kendskab til metode- og arbejdsstudieteknik. Arbejdsstudieudvalget skal gennem orientering til begge parter tilstræbe hurtig og gnidningsfri gennemførelse af metode- og akkordfastsættelsen og undersøge og om muligt klarlægge, de faktiske forhold bag eventuel uenighed.

Arbejdsstudieudvalgets opgave er af rådgivende karakter, idet endelig stillingtagen sker på normal vis mellem tillidsrepræsentant og ledelse eller eventuelt videre ad sædvanlig fagretlig vej.

Ledelsen fastlægger i samråd med tillidsrepræsentanten tidspunktet for møder i arbejdsstudieudvalget. Referater fra møderne godkendes og underskrives af begge parter.

For deltagelse i møder, uden for arbejdstiden ydes, betaling efter samme regler som for samarbejdsudvalgsmøder. Finder møder sted i arbejdstiden, aflønnes for mødetiden på samme måde som nævnt i § 27.

Stk. 2. Protokollat vedr. arbejdsstudieteknisk uddannelse af tillidsrepræsentanten

Der er mellem parterne enighed om, at man med rimelig kendskab til arbejdsstudieteknik forstår en uddannelse, som mindst omfatter den teoretiske del af grundkursus i arbejdsstudier.

Der gives tillidsrepræsentanter, der ønsker det, mulighed for deltagelse i kursets praktiske del.

§ 29 - Vægtregulering

Akkorderne på slagtegang, renselinje, tilskæring, opskæring og optagning reguleres pr. 1. april 1973 op til en gennemsnitsvægt af 66 kg.

Øvrige stykakkorder på udskårne dele reguleres på samme måde i det omfang, hvor en vægtændring har indflydelse på akkorden.

Reguleringen foretages ud fra den gennemsnitsvægt, på hvilket grundlag akkorden er udarbejdet.

Hvis det ikke fremgår af akkordmaterialet, hvad gennemsnitsvægten har været, reguleres efter gennemsnitsslagtevægten for svin for det kvartal, hvori akkorden er udarbejdet.

For akkorder, udarbejdet før den 10. maj 1971, tillægges gennemsnitsvægten på grund af de ændrede vejepprincipper 1 kg, forinden reguleringen beregnes.

Akkordsatserne reguleres med 0,6% for hvert kilo.

Ved fremtidige vægtændringer beregnes gennemsnitsvægten på den enkelte virksomhed for hvert kvartal (13 uger). For hvert hele kilo denne gennemsnitsvægt afviger fra 66 kg, reguleres akkordsatserne op eller ned med 0,6%.

Ingen akkorder kan dog reguleres ned under gennemsnitsvægten 63 kg.

Akkorder på kilobasis, samt slagtning og bearbejdning af søer, orner og polte omfattes ikke af ovenstående bestemmelser.

§ 30 - Ændring af arbejdstempo på linjeakkorder

Ved ændring af arbejdstempo (effektiviteten) på linjeakkorder skal der, medmindre de lokale parter bliver enige om noget andet, gives et varsel på 2 måneder.

Hvor det af tekniske årsager ikke er muligt at gennemføre ændringen på 2 måneder, f.eks. fordi der, for at få gennemført produktionen, skal udarbejdes en ny akkord eller ske ændring af maskinel eller bygningsmæssig art, fremføres spørgsmålet i SU (med fremlæggelse af fornødent materiale) og forelægges eventuelt organisationerne.

§ 31 - Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.

Organisationerne erkender, at en del af arbejdsmiljøproblemerne ikke løses på kort sigt og er af den opfattelse, at arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet skal styrkes.

Dette kan ske gennem et mere varieret arbejde (jobrotation), oplæring i nye arbejdsoperationer samt gennem tekniske løsninger, der afhjælper eventuelle hårde belastninger hos medarbejdere.

Med henvisning til rammeaftalens § 1 samt arbejdsmiljøloven skal arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og uhensigtsmæssige belastninger af kroppen i forbindelse med et højt arbejdstempo skal undgås.

Et væsentligt højere arbejdstempo først på arbejdsdagen kan medføre skadelige belastninger af kroppen. Samtidig hermed vil et ujævnt arbejdstempo kunne vanskeliggøre produktionsforholdene i efterfølgende afdelinger/områder.

Organisationerne er derfor enige om, at virksomhedernes sikkerhedsorganisation i forbindelse med den fortsatte begrænsning af ensidigt gentaget arbejde (EGA) skal udvide arbejdsområdet til også at omfatte begrænsningen af højt arbejdstempo. Sikkerhedsorganisationen pålægges derfor at analysere de enkelte arbejdsfunktioner og indstille til virksomhederne, hvad der bør gøres for at minimere eventuelle skader som følge heraf.

Organisationerne anbefaler, at der mellem operatører og ledelse, under medvirken af tillidsrepræsentanten, indgås lokalaftaler om begrænsning af præstationer og jævn fordeling af produktionen over hele arbejdsdagen, såvel for den enkelte medarbejder som for grupper af medarbejdere.

Det skal understreges, at det er vigtigt, at de aftalte arbejdstider og specieltidspausser overholdes, jf. de indgåede lokalaftaler.

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg vil i overenskomstperioden følge arbejdet og resultaterne af dette.

§ 32 - Teknologiaftale

Ved indførelsen af ny teknologi i forædlingsindustrien skal der med henvisning til samarbejdsaftalen mellem DA/LO foretages en vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at der ydes et teknologitillæg til time-lønnen på kr. 27,14 pr. komme- og gåtime, indtil der kan etableres en midlertidig akkord, jf. rammeaftalens § 9 Akkordsætning, stk. 2, eller en permanent akkord, der skal tage udgangspunkt i en af nedenstående aflønningsformer.

- Akkord på baggrund af rammeaftalens bestemmelser.
- Akkord på baggrund af rammeaftalens bestemmelser med en bonus.

Bonusordningen kan bygges op omkring højere produktivitet og færre stop på grund af f.eks. mangel på materiale, fleksibilitet, bemanning, mindre svind, materialeforbrug på film og etiketter, hjælpemiddelforbrug, samarbejde i afdelingen, optimering af spildtid og energibesparelser. Andre parametre kan inddrages ved lokal enighed.

Hvis de lokale parter efter en vurdering af de arbejdsstudiemæssige konsekvenser af den nye eller ændrede teknologi er enige om, at det ikke er formålstjenligt at aflønne i henhold til rammeaftalens bestemmelser, kan der etableres lønaftaler, der fastsætter aflønningsgrundlaget for områder, der er berørt af ny eller ændret teknologi.

En sådan lokalaftale vil herefter være eneste gyldige betalingsmiddel, og såfremt en af parterne ønsker at ændre aflønningen, skal dette ske med et varsel på 3 måneder.

Eventuel efterregulering sker fra indgåelse af eventuel midlertidig akkord, jf. rammeaftalens § 9.

§ 33 - Øvrige regler

Hvor andet ikke udtrykkeligt er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Findes der herudover specielle forhold, som ikke anses dækket af rammeaftalen, må disse anføres i lokalaftalerne, jf. § 2.

§ 34 - Rammeaftalens gyldighed

Denne rammeaftale, der er gyldig fra og med den 1. april 1975, og de i henhold hertil godkendte lokalaftaler kan opsiges sammen med overenskomsten med det for denne gældende opsigelsesvarsel.

§ 35 - Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler

Parterne er enige om, at ny teknologi og automatisering er forudsætninger for, at virksomhederne kan fastholde og udbygge sin konkurrenceevne. Samtidig giver virksomhederne udtryk for, at man vil prioritere medarbejderudvikling og fastholdelse.

I forbindelse med indførelse af ny teknologi og automatiseringer og heraf følgende strukturrationaliseringer er parterne bevidste om, at der kan ske bortfald af arbejdspladser. I denne situation gælder følgende aftaler:

- Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem DA og LO.
- Overenskomstens § 25 om tryghed.

Parterne er enige om ved betjeningen af ny teknologi at tilstræbe, at det er den nuværende arbejdskraft, der betjener de nye anlæg. For at fremme dette kan uddannelsesprotokollatets bestemmelse om systematisk uddannelsesplanlægning anvendes.

Rammeaftale vedrørende hvilepauser (jf. rammeaftale om metodeudvikling og akkord § 10 d.)

§ 1 - Pausernes placering

Der kan på den enkelte virksomhed lokalt træffes aftale om, at det er den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere tilladt at udnytte den specielle tillægstid til samlede hvilepauser, når parterne er enige derom.

Pauserne tilrettelægges af virksomheden på en sådan måde, at de ikke griber forstyrrende ind i arbejdsgangen.

Virksomheden kan, efter aftale med tillidsrepræsentanten, ændre pausernes placering i tilfælde af maskinstop eller lignende driftsforstyrrelser.

Det er en forudsætning, at de afholdte pauser finder sted inden for den effektive arbejdstid og indgår i akkordberegningen som arbejdstid, ligesom de automatisk bortfalder, såfremt den enkelte medarbejders arbejdsydelse kommer ned under normalproduktionen.

§ 2 - Aftalen omfatter

Aftalen omfatter alene medlemmer af Fødevareforbundet NNF beskæftiget på akkord, og kun såfremt de pågældende medarbejdere er beskæftiget på akkord inden for de tidsrum, hvilepauserne falder i.

Det fastslås, at ingen medarbejder er forpligtet til at holde hvilepauser, medmindre der i lokalaftalen er truffet særlige bestemmelser herom.

§ 3 - Specieltidspauser

Specieltidspauserne andrager 30 min. pr. arbejdsdag, dog 34 min. for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kittel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning med mere.

Pauserne må ikke lægges i forbindelse med ordinære spisepauser eller anvendes til afkortning af arbejdsdagen. Pauserne kan under ingen form opspares, ej heller kan flere pauser lægges sammen.

I beregningen indgår til- og fragang.

Virksomheden har ret til at kræve afstempling ved begyndelse og afslutning af pauserne.

Det er en forudsætning, at medarbejderne ikke forlader virksomheden i pauserne.

§ 4 - Pauselokaliteter

Fabrikken anviser hvilke lokaliteter, der kan og skal anvendes til formålet.

I de dertil anviste lokaler må der ikke uden for de normale spisepauser nydes nogen form for spirituosa, herunder bajersk øl, ligesom der i lokalerne ikke må finde kortspil og lignende sted.

Overtrædelse af forannævnte bestemmelser kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

§ 5 - Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale, behandles efter reglerne om faglig strid.

§ 6 - Opsigelse

Denne rammeaftale, der får gyldighed fra og med den 1. april 1975 og de i henhold hertil oprettede lokalaftaler kan opsiges sammen med overenskomsten med det for denne gældende opsigelsesvarsel.

Protokollat om fastlønsaftale gældende for linje-, gruppe- og fællesakkorder

Under forudsætning af lokal enighed kan der etableres fastlønsaftale efter nedenstående retningslinjer.

Stk. 1 Fastlæggelse af bemanning, effektivitet samt kæde- og båndhastighed udarbejdes i henhold til rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2 Der beregnes en kvartalsmæssig gennemsnitlig produktionstid pr. komme- og gåtime, i denne beregning indgår eventuelt overarbejde.

I den gennemsnitlige produktionstid pr. komme- og gåtime aflønnes med akkordløn, jf. rammeaftalens bestemmelser, mens aflønningen for timelønstiden sker i henhold til overenskomstens § 11.

Den herved fremkomne udbetalte løn pr. komme- og gåtime minus den til enhver tid gældende timelønssats, udgør fastløntillægget gældende for det efterfølgende kvartal.

Stk. 3 Fastløntillæg ydes herefter som et tillæg til timelønnen, såfremt den, jf. stk. 1, fastsatte bemanning og kæde-/båndhastighed overholdes.

Stk. 4 Overarbejde i forbindelse med en fastlønaftale aflønnes som følger:

- Overarbejde på fridage aflønnes med fastlønaftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg
- Overarbejde før normal arbejdstid aflønnes med fastlønaftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg
- Overarbejde efter normal arbejdstid på grund af maskinstop aflønnes med overarbejdstillæg og timelønssbetaling
- Overarbejde efter normal arbejdstid, der forlænger produktionstiden, aflønnes med fastlønaftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg

Stk. 5 For elever, der efter det første år af læretiden deltager på en fastlønaftale udgør fastløntillæg følgende:

Elever under 18 år	105%
Elever over 18 år	81%
Elever over 20 år	69%
Voksenelever	100%

Af den voksne arbejders fastløntillæg ved samme præstation.

Stk. 6 Ved produktionsstop på grund af manglende indtransport, som følge af vejrlig eller på grund af andre arbejderes ulovlige arbejdsnedlæggelser, annulleres fastlønaftalen, og der aflønnes i disse tilfælde med overenskomstæssig timelønssbetaling.

Stk. 7 Fastlønaftale kan opsiges med 3 måneders varsel til et kvartals udløb.

Gruppeliv

KIF, Forædling

Gruppeliv gældende for Forædlingen og KIF medtages i dets fulde ordlyd som særregel.

KIF

Aftale om gruppelivsforsikring

Ifølge aftale mellem DI for de Kødindustrielle medlemmer (KIF-området) og Administrationsselskabet FORENEDE GRUPPELIV (FG), har KIF på deres medlemmers vegne påtaget sig, at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere - herunder lærlinge, der fyldt 18 år, men ikke er fyldt 67 år, og som er medlemmer af Fødevareforbundet NNF (slagterbranchen), Dansk Metalarbejderforbund eller Dansk EI-Forbund.

Til dækning af påtaget forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte aftale, har KIF og FG undertegnet en gruppelivsaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen fra det fyldte 18. år og indtil det fyldte 67. år, er kr. 274.560,00.

Efterlader et gruppemedlem ved sin død børn under fyldt 21 år, udbetales for hvert efterladt barn, yderligere en forsikringssum efter følgende skala:

Under 18 år	kr. 41.184,00
18-20 år inkl.	kr. 29.790,00
Alder 21 år	kr. 0,00

Dersom et gruppemedlem, efter mindst et års anciennitet hos et og samme KIF - medlem og inden det 60. år, tilkendes invalidepension på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, udbetales en invalidesum på kr. 37.128,00.

Skyldes invaliditeten ulykkestilfælde på virksomheden, bortfalder ovennævnte anciennitetskrav.

De anførte forsikringssummer pristalreguleres hvert år. Ovennævnte forsikringssummer gælder pr. 9. juni 1998.

Kritisk sygdom

Dersom et gruppemedlem inden det fyldte 60. år pådrager sig en "kritisk sygdom", dvs. ondartede kræftformer, blodprop i hjertet, hjerneblødning, åben hjertekirurgi (by-pass operation og hjerteklapper), dissemineret sklerose, nyresvigt, større organtransplantationer (hjerter-lunge, lunge og lever) og AIDS, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser - udbetales en forsikringssum på kr. 78.000,00.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom, bortfalder dækningen for kritisk sygdom. Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden og tidligst 3 måneder efter indtrædelse i gruppelivsforsikringen. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet sker mindre end 3 måneder efter forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Præmien betales af virksomheden og opgives til skattevæsenet som løn. Dækningen ophører 30 dage efter fratredelse af stilling eller arbejdsgiverens udmeldelse af KIF, dog senest ved udgangen af den måned, hvori gruppemedlemmet fylder 67 år. Afgår en arbejder på efterløn ved døden, før det fyldte 67. år, udbetales forsikringssummen, forudsat at den pågældende, forud for overgangen til efterløn, har haft beskæftigelse uafbrudt i de sidste 7 år, hos et og samme KIF-medlem. Efterlønsordningen er præmiefri.

Forædling

Gruppelivsaftale

Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom

Ifølge overenskomst mellem DI på den ene side, og Fødevareforbundet NNF samt Dansk Metalarbejderforbund på den anden, side har ovennævnte arbejdsgiverforening på sine medlemmers vegne forpligtet sig til, at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere, der er fyldt 18, men ikke 65 år, og som:

- a) er medlem af Fødevareforbundet NNF eller Dansk Metalarbejderforbund, eller
- b) er medlem af et andet fagligt arbejderforbund, men på vedkommende virksomhed aflønnes efter den for medlemmer af et af de under pkt. a nævnte forbund gældende løntarif, eller hvor DI har truffet anden særlig aftale med det pågældende forbund om indgåelse under ordningen om gruppelivsforsikring.

Elever under 18 år vil efter endt prøvetid være omfattet af forsikringen.

Pr. 1. marts 2011 vil elever under 18 år være omfattet af forsikringen, fra starten af uddannelsen.

Forsikringssum ved død

Til dækning af påtagen forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte overenskomst har DI med SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) underskrevet en gruppeaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen før det fyldte 67. år er kr. 310.000.

Børnesummer

Hertil kommer yderligere, når der efterlades børn under 21 år:

- 43.500 kr. pr. barn i alderen 0-16 år
- 37.500 kr. pr. barn i alderen 17 år
- 31.500 kr. pr. barn i alderen 18 år
- 25.500 kr. pr. barn i alderen 19 år
- 12.000 kr. pr. barn i alderen 20 år

Invalidesum

Hvor ansøgning om offentlig førtidspension behandles efter reglerne fra før den 1. januar 2003, udbetales til medarbejdere, der inden det 65. år, og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, og som tilkendes førtidspension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, en invalidesum på kr. 90.000.

Såfremt en medarbejder inden tilkendelsestidspunktet, men efter ansøgning om førtidspension, fylder 65 år, skal det efter en konkret bedømmelse afgøres, om tabet af erhvervsevne må antages at have foreligget inden for dækningsperioden og før det fyldte 65. år.

Til medarbejdere, der efter 1. januar 2003, men inden det 65. år og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, på grund af sygdom eller ulykkestilfælde varigt får nedsat erhvervsevnen med mindst 2/3, udbetales en invalidesum på kr. 90.000.

En sådan nedsættelse af erhvervsevnen foreligger, når gruppemedlemmet efter SG's skøn ikke længere er i stand til - bedømt under hensyn til medlemmets nuværende helbredstilstand, uddannelse og tidligere beskæftigelse - at tjene mere end 1/3 af, hvad der er sædvanligt for fuldt erhvervsdygtige personer med lignende uddannelse og alder.

Skyldes tabet af erhvervsevne ulykkestilfælde på virksomheden, bortfalder anciennitetskravet.

Efter udbetaling af invalidesum ophører invalidedækningen, og dødsfaldsdækningen formindskes med det udbetalte beløb. Den reducerede dødsfaldsdækning opretholdes uden præmiebetaling i indtil 3 år efter uarbejdsdygtighedens indtræden, dog længst til aftalens ophør, hvorefter dækningen bortfalder.

Kritisk sygdom

Dersom en medarbejder inden det fyldte 65. år, pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000.

Med kritisk sygdom menes: Kræft, blodprop i hjertet, bypassoperation eller ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning, sækformet udvidelse af hjernens pulsårer, visse godartede svulster i hjerne og rygmarg, dissemineret sklerose, ALS (amyotrofisk lateralsklerose), muskelsvind, HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, Creutzfeldt Jacobs syndrom, nyresvigt, større organtransplantationer, Parkinsons sygdom, blindhed og døvhed, som angivet i særlige forsikringsbetingelser.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom bortfalder dækningen for kritisk sygdom. Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet skyldes samme årsag, og det sker mindre end 3 måneder efter at forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Såfremt en medarbejder tidligere har fået diagnosticeret en kritisk sygdom, vil medarbejderen i tilfælde af, at vedkommende mere end 10 år efter pådrager sig en ny (anden) kritisk sygdom, være omfattet af ordningen.

Overgangsordning gældende indtil 1. marts 2009:

Hvis en kritisk sygdom er konstateret før 1. marts 1999, er medarbejderen dog omfattet af ordningen, såfremt der senere i forsikringsperioden konstateres en ny (anden) kritisk sygdom.

For kræftdiagnoser stillet 1. marts 2003 eller senere gælder dog følgende:
Hvis gruppemedlemmet én gang tidligere har fået stillet diagnose for kræft, opnås ret til udbetaling ved en ny kræftdiagnose, hvis følgende betingelser er opfyldt:

Der er forløbet mindst 10 år siden sidste aktive lægelige behandling af den tidligere stilledede kræftdiagnose uden nogen form for efterfølgende kræftbehandling eller nogen form for tilbagefald. 10-års perioden regnes fra den dato, hvor den aktive lægelige behandling (eksempelvis operation, kemoterapi eller røntgenstråling) er afsluttet og frem til datoen for ny (anden) kræftdiagnose. Kontrolbesøg betragtes ikke som behandling.

Forsikringsaftalen er i øvrigt undergivet Slagteriernes Gruppelivs "Dækning ved kritisk sygdom i tilslutning til gruppelivsaftaler og SG's forsikringsbetingelser", hvorefter der om de forsikredes forhold til forsikringen gælder følgende:

Indtrædelse

Dækning under gruppelivsforsikringen indtræder den dag SG antager forsikringen, medmindre anden ikrafttrædelsesdato er aftalt. Ved ændring af gruppelivsforsikringen gælder samme regler som ved optagelse i gruppelivsforsikringen.

Udbetaling ved død

Den forsikringssum, der forfalder ved gruppemedlemmets død, udbetales til gruppe-medlemmets "nærmeste pårørende", medmindre andet skriftligt er aftalt mellem medlemmet og SG.

Ved gruppemedlemmets "nærmeste pårørende" forstås gruppemedlemmets ægtefælle, eller hvis en sådan ikke efterlades, gruppemedlemmets børn, eller hvis sådanne heller ikke forefindes, gruppemedlemmets arvinger ifølge testamente eller lov.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn. Inden udbetaling kan finde sted, må der forevises sådan dokumentation, som sel-skabet finder nødvendig.

Undtagen risiko

Under krigstilstand eller anden fareforøgelse af tilsvarende art på dansk område suspenderes dækningen efter gruppelivsforsikringen.

Industriministeren træffer efter indstilling fra Finanstilsynet bestemmelse om, hvorvidt den omtalte tilstand skal anses for indtrådt og i bekræftende fald om det tidspunkt, hvorfra fareforøgelser indtræden og ophør skal regnes.

Uden for dansk område dækker forsikringen ikke forsikringsbegivenheder, der er en følge af aktiv deltagelse i krig, oprør eller lignende.

Rådighedsforhold

Gruppelivsforsikringen kan ikke afhændes, pantsættes eller på anden måde gøres til genstand for omsætning og vil i tilfælde af udtrædelse af forsikringsforholdet ikke have opnået nogen form for værdi.

Præmiefri dækning

Udtræder et gruppemedlem inden det fyldte 65. år på grund af sygdom eller ulykkestilfælde, der medfører, at den pågældendes arbejds- og erhvervsevne nedsættes til 1/3 eller derunder, kan dækningen opretholdes uden præmiebetaling, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog længst i 3 år.

For at præmiefri dækning kan ydes henholdsvis opretholdes, må den forsikrede forevise sådanne bevisligheder for erhvervsudygtigheden, som SG skønner nødvendige.

Udtrædelse af gruppen

Når et gruppemedlem udtræder af gruppen enten ved fratrædelse fra den virksomhed, der er forsikringstager, eller fordi den pågældende i øvrigt ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem af gruppen, ophører dækningen ved udgangen af det kvartal, hvori udtrædelsen sker.

Ophører et gruppemedlems beskæftigelse hos den virksomhed, der er forsikringstager, på grund af sæsonledighed, strejke, lockout eller anden form for arbejdsstandsning, fortsættes dækningen under arbejdsstandsningen i indtil 2 måneder under forudsætning af, at der fortsat betales præmie for hele gruppen for dette tidsrum.

KIF og Forædling

Protokollat om gruppeliv

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte et repræsentativt udvalg i overenskomstperioden, som har til opgave at analysere den nuværende gruppelivsordning med henblik på at afdække et eventuelt behov for justering af principperne i ordningen som f.eks. udbetaling af invalidesum og dækningsomfang.

Desuden afklares mulighederne for at optage nye medlemmer i ordningen herunder undersøge alternative gruppelivsløsninger.

Arbejdet skal være afsluttet senest 3 måneder før overenskomstperiodens udløb.

TB Fonden

Forædling

Protokollat vedr. TB-fonden, smitsomme sygdomme

Organisationerne er enige om, at aftalen vedrørende tuberkuloseundersøgelse og oprettelse af fond til hjælp for lungetuberkuloseramte medarbejdere ophører.

Der er enighed om, at såfremt der senere skulle opstå problemer i forbindelse med tuberkulose, vil organisationerne optage forhandling derom.

Fondens midler forbliver intakte og kan, når der er enighed derom, anvendes til at yde hjælp i forbindelse med fravær på grund af smitsomme sygdomme, hvor medarbejderne ikke må beskæftiges inden for branchen.

Der kan ydes et tillæg til sygedagpengene, således at disse tilsammen udgør 90% af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden fraværet.

Det er en betingelse, at fraværperioden er dokumenteret ved lægeattest, og at medarbejderen igen er påbegyndt sit arbejde i virksomheden. Der ydes ikke ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af tillægget fra fonden.

Bestemmelser for arbejde i holddrift (med kommentarer)

§ 1

Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Den normale arbejdstid for den enkelte arbejder er som anført, uanset om der arbejdes i 2 eller 3 skift, og hvad enten der er tale om almindeligt holddriftsarbejde eller kontinuerlig drift.

Stk. 2. *Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit udgør 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal, for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.*

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således uanset produktionens art fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i § 1, stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se § 2, stk. 1, og § 6, stk. 2 og 3. I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte arbejder, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 2 skift på 35 1/2 time og ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte.

Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i § 1, stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Længere arbejdstid i en periode (f.eks. ved sæsonbetonet arbejde) mod afkortning af arbejdstiden i en senere periode kan, såfremt der er enighed herom, aftales i henhold til § 9.

Supplerende mandskab, afløsere m.v. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Stk. 3. *Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.*

Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkelte arbejders overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt § 5, men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Stk. 4. *I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.*

Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på et skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også § 9).

Afvigelser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

Stk. 5. *I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.*

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 6 eller fra normal dagarbejdstids begyndelse, medfører normalt, at hold, der påbegyndes inden for dette tidsrum, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 6, skal der i stedet for holddriftstillæg betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 6.

Stk. 6. *Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.*

Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift.

Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Stk. 7. *Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.*

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte arbejders normale ugentlige arbejdstid. Da arbejdernes overenskomstmæssige normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløserne eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2

Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. *Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.*

Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser, f.eks. maskinnedbrud, materialeangel eller efter aftale, f.eks. i forbindelse med ferie, samt med 3 ugers varsel på søgnehelligdage. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure, efter aftale eller på søgnehelligdage, skal arbejderne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 3.

Stk. 2. *Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har arbejderne ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har arbejderne ret til en anden fridag.*

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehelligdage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt grundlovsdag fra kl. 12 til arbejdsdøgnets afslutning i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehelligdage, medfører en indskrænkning i den i § 1, stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehelligdage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehelligdag. Kan erstatningsfridage for søgnehelligdage ikke gives, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Ugelønnede arbejdere skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehelligdag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede arbejdere får ikke løn på en erstatningsfridag, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. *Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.*

Weekendfrihed skal gives på bedst mulig måde afhængig af de lokale forhold, og arbejderne har påtaleret for manglende hensyntagen.

Stk. 4. *Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.*

Hvor ugens arbejde afsluttes i løbet af lørdagen eller senest søndag morgen, er søndagsdøgnet de sidste 24 timer forud for arbejdets genoptagelse søndag aften (tidligst kl. 22) eller mandag morgen (senest kl. 8). Ændring af en fastlagt placering af søndagsdøgnet kan ske efter skriftlig aftale mellem parterne.

Afsluttes søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, skal der betales almindeligt holddriftstilæg i henhold til § 3, stk. 1, fra dette tidspunkt, se dog også reglen i § 3, stk. 3.

§ 3 **Betaling for holddriftsarbejde**

Stk. 1. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg:

Med virkning fra 1. maj 2010 udgør tillægget:

Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 32,72 kr. pr. time

Med virkning fra 1. marts 2011 udgør tillægget:

Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 33,38 kr. pr. time

Hvor den ugentlige arbejdstid påbegyndes med et 3. skift søndag aften, dvs. efter søndagsdøgnets afslutning, skal arbejde på dette skift betales med ovennævnte satser.

Stk. 2. *For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage (grundlovsdag mellem kl. 12.00 og arbejdsdøgnets afslutning, jf. § 1, stk. 5) betales et tillæg pr. 1. maj 2010 på kr. 84,11 pr. time. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 85,80 pr. time. Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.*

Tillægsbetalingen for holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning skal ligesom de almindelige holddriftstillæg i stk. 1 ydes, uanset hvilket skift der arbejdes på inden for disse tidsrum.

Arbejdere på 1. skift skal, hvis deres normale arbejdstid på lørdage slutter efter kl. 14.00, have det særlige weekendtillæg fra kl. 14.00.

Den samlede betaling for arbejde i holddrift fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage er for time- og akkordlønnede den normale betaling samt et tillæg pr. 1. maj 2010 på kr. 84,11 pr. time pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 85,80 pr. time - og på søgnehellidage desuden søgnehellidagsbetaling (forskud). Arbejdere under ugelønsoverenskomster får ud over den normale ugeløn ovennævnte holddriftstillæg, idet søgnehellidagsbetalingen på disse områder ydes ved, at der betales fuld løn i den uge, hvori erstatningsfridagen falder.

På erstatningsfridage får arbejdere under timelønsoverenskomster ingen løn, jf. kommentaren til § 2, stk. 2.

Såfremt grundlovsdag overenskomstmæssigt er gjort til hel fridag, gælder dette også, når der arbejdes i holddrift.

Stk. 3. *Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.*

Bestemmelsen tager udelukkende sigte på virksomheder, hvor der arbejdes på 3. skift 6 gange i ugens løb, og hvor ugens arbejdstid begynder søndag aften og slutter lørdag. Tillægsbetalingen for arbejde søndag nat er i disse tilfælde den samme, som anført i stk. 2 i stedet for de almindelige holddriftstillæg i stk. 1.

§ 4

Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

De nye regler om betaling for overarbejde indebærer, at holddriftsarbejdere ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, skal aflønnes med såvel overtidsbetaling som holddriftstillæg.

Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde kan finde sted efter de almindeligt gældende regler i de enkelte overenskomstforhold, hvorfor spørgsmålet om, i hvilket omfang overarbejde kan kræves, ikke kan afgøres efter fællesordningens bestemmelser, men kun efter reglerne i de enkelte overenskomster.

§ 5

Manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Bestemmelsen er alene en betalingsregel, der fastsætter, at der, hvis det anførte varsel ikke er givet, skal betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, indtil varslet udløber 5 x 24 timer efter, at det er afgivet. Den særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde. Med udtrykket "den normale dagarbejdstid" forstås den faktiske arbejdstid og ikke eventuelle overenskomstmæssige rammetider. Hvis en normal dagarbejdstid ikke findes for alle arbejdere, må den enkelte arbejders (eller gruppes) dagarbejdstid anvendes. Bestemmelsen gælder ikke for arbejdere, der antages til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan.

§ 6

Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

***Stk. 1.** Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.*

Har holddriftsarbejdet for den enkelte arbejder ikke en varighed på ud over 3 døgn, betales overarbejdstillæg for timer, der falder uden for normal dagarbejdstid.

Der kan ikke samtidig opnås overarbejdstillæg både efter § 5 og efter § 6, stk. 1.

Denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde, og arbejdstiden skal derfor medtages i arbejdstidsberegningen som holddriftsarbejde.

Bestemmelsen kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan, og som opfylder betingelserne i § 1, stk. 2, om at indgå i turnusordningen med mindst 6 vagter inden for 6 uger.

***Stk. 2.** Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.*

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Holddriftsarbejde, der tilrettelægges efter § 1, stk. 2, med ugentlige arbejdstider af varierende længder, skal normalt strække sig over mindst 6 uger. Afbrydes holddriftsar-

bejdet i turnusperioden enten før eller efter 6 ugers forløb, skal der ske en opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen sker.

Viser opgørelsen af arbejdstiden, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der ydes overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser for det overskydende antal timer, og hvis andre har haft mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg.

Ved egentlige overarbejdstimer, der skal holdes uden for beregningen af arbejdstiden, forstås timer, der forlænger den aftalte arbejdstid i lønningsperioden og derfor betales med overarbejdstillæg, men ikke timer, der af anden grund betales med et ekstra tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Hvis arbejdere inden for et ugelønsområde er aflønnet med den normale ugeløn uanset arbejdstidens længde i den enkelte uge, skal der betales løn og overarbejdstillæg efter ovenstående regler for eventuelle overskydende timer i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen fandt sted. Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale ugeløn.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvor en enkelt arbejder i en turnusperiode overgår til et andet skift eller til dagarbejde. I sådanne tilfælde er det bestemmelsen i § 7, stk. 2, der skal anvendes.

Stk. 3. *Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.*

Reglerne i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvor holddriftsarbejde indstilles på grund af force majeure og lignende. I modsætning til § 2, stk. 1, forudsættes det ikke her, at holddriftsarbejdet genoptages, hvorfor der skal gives arbejderne adgang til at oparbejde den manglende tid eller ydes erstatning. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

Arbejdere inden for et ugelønsområde med normal ugeløn skal have løn for eventuelle overskydende timer og har pligt til at oparbejde eventuel manglende tid for at undgå reduktion i ugelønnen. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

§ 7

Overflytning

Stk. 1. *Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb pr 1. maj 2010 på kr. 195,73 i anledning af overflytningen. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 199,65. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.*

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af faste afløsere fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Uden for de i turnusplanen indeholdte tidspunkter betales engangsbeløbet pr. 1. maj 2010 på kr. 195,73, pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 199,65 - når overflytningen

sker til 2. eller 3. skift, men ikke til 1. skift, hvis dettes arbejdstid er sammenfaldende med dagarbejde, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen mellem dagarbejde og 1. skift på 1 time eller derunder.

Ved overflytning af arbejdere inden for holddrift, hvor arbejderne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløbet på kr. 195,73 pr. 1. maj 2010 - pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 199,65.

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift anses disse som ligestillede, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder, og engangsbeløbet skal ikke betales i sådanne tilfælde.

Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales engangsbeløbet på kr. 195,73 pr. 1. maj 2010 - pr. 1. marts 2011 udgør beløbet kr. 199,65 - ikke hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til engangsbeløbet.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Sker tilbageførelsen efter 3 ugers forløb, betragtes den som en ny overflytning, der berettiger til udbetaling af engangsbeløbet.

Ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde, betales engangsbeløbet på kr. 195,73 pr. 1. maj 2010 - pr. 1. marts 2011 udgør beløbet kr. 199,65 - ikke.

***Stk. 2.** Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1 stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.*

Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Bestemmelsen tager sigte på de situationer, hvor den enkelte arbejder, uden at det er en følge af en turnusplan, opnår kortere eller længere arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, fordi han flyttes fra et hold til et andet eller til og fra dagarbejde. I sådanne tilfælde opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, og eventuelle manglende timer op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg, medens overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Ved egentlige overarbejdstimer forstås timer, der efter definitionen er overarbejde, se kommentaren til § 6, stk. 2. Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst muligt overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 8

Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1. *Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg på 81,32 kr. pr. time pr. 1. maj 2010. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 82,95. Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2).*

Denne betalingsbestemmelse tager sigte på uforudsete situationer og giver ikke arbejdsgiveren adgang til mod betaling generelt at inddrage fridagene ved turnusplanens tilrettelæggelse eller senere.

Inddrages ugelønnede arbejderes erstatnings- eller vagtliste-fridage, der falder på en søgnehelligdag, skal arbejderen ud over den normale ugeløn have betaling for arbejde en sådan dag plus 81,32 kr. pr. time pr. 1. maj 2010. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 82,95 pr. time.

Stk. 2. *Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på kr. 22,12 pr. time pr. 1. maj 2010. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 22,56 pr. time. En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.*

Forskydning af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt, og forskydningen kan højst ske inden for en 4 ugers periode. Tillægsbetalingen skal ydes uden hensyn til, med hvilket varsel vagtlistefridagen bliver forskudt.

Stk. 3. *Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.*

Såfremt en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, må inddrages, uden at arbejderen senere får en anden fridag i stedet, jf. stk. 2, skal han ud over sædvanlig betaling for arbejdet den pågældende dag have den i den gældende overenskomst fastsatte ekstrabetaling for arbejde på tilsikrede hverdagsfridage.

Har overenskomsten ingen bestemmelse om særskilt betaling i sådanne tilfælde, betales i stedet de overenskomstmæssige overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser.

§ 9

Lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Der kan lokalt træffes aftale om arbejdstidens lægning, spisepauser og holdskifte (se § 1, stk. 1, 2, 4 og 5 samt § 2, stk. 1). Hvor det undtagelsesvis skønnes hensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om at omregne alle tillægsbetalinger til f.eks. ensartede ørebeløb til samtlige timer på alle 3 skift, til samtlige timer på 2. og 3. skift eller til faste ugebeløb, men der kræves i så tilfælde en ganske fast turnus. Beregningsgrundlaget i en lokalaftale om betaling af ensartede beløb pr. time eller pr. uge skal være holddriftsaftalens satser, og der skal i lokalaftalen være en opstilling over beregningerne, således at disse til enhver tid kan ajourføres ved eventuelle ændringer i fællesordningen. I en sådan aftale skal det samtidig bestemmes, hvorledes man skal forholde sig med arbejdere, der indgår i eller udgår af holddriftsarbejdet, enten at deres tillægsbetalinger beregnes for den tid, de deltager i holddriftsarbejdet, eller at de er forpligtet til at arbejde efter samme betalingsregler, som er aftalt for de øvrige.

Hvis holddriftsarbejde er tilrettelagt således, at der på lørdage kun skal arbejdes få timer i 2-holdsdrift på 2. skift og i 3-holdsdrift på 2. og 3. skift, kan der træffes aftale om, at holdene efter tur tager hele lørdagsarbejdet.

Bilag 1

Vejledning vedrørende arbejdsmiljølovens kapitel 9 og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 med denne ændring om hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

Der skal inden for hver periode på 24 timer gives den ansatte 11 timers sammenhængende hvile (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1).

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat, der har holdt fri i weekenden og påbegyndt arbejdet mandag kl. 06.00, højst kan fortsætte arbejdet indtil mandag aften kl. 19.00, idet der i 24 timers perioden fra søndag kl. 19.00 til mandag kl. 19.00 præcis er 11 timers sammenhængende hvile.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1). Ved holdskifte forstås såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte i overensstemmelse med bestemmelser for arbejde i holddrift.

Ugentligt fridøgn

Inden for hver periode på syv døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode (arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1).

Bestemmelsen forstås således, at der ikke må være mere end seks døgn mellem to fridøgn.

Da fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, vil de ansatte normalt få en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer (ved holdskifte kan den nedsættes til 32 timer) hvert 7. døgn.

Undtagelser i øvrigt

I øvrigt gælder de almindelige regler i arbejdsmiljøloven om fravigelser fra den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, jf. arbejdsmiljølovens §§ 50-55. I så fald skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Aftaler om omlægning af fridøgnet

a) Aftaler om syv døgn mellem to fridøgn

I følge bekendtgørelsens § 22 kan der lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end syv døgn mellem to fridøgn. Lokalaftalen indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentant(en) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Aftalen skal være skriftlig og skal efterfølgende noteres i tilsynsbogen. Om beregning af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet samt om fridøgnets placering henvises til bemærkningerne i forrige afsnit.

b) Aftaler om fra syv til tolv døgn mellem to fridøgn

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til tolv døgn mellem to fridøgn. Fremgangsmåden ved udarbejdelsen af sådanne arbejdstidsplaner er følgende: Der aftales mellem lokale parter en arbejdstidsplan, hvoraf det klart fremgår, hvorledes arbejdstiden for den enkelte medarbejder er placeret. Arbejdstidsplanen oprettes skriftligt mellem virksomheden og tillidsrepræsen-

tanten(erne) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet.

Om arbejdstidsplanens varighed og opsigelse samt om beregningen af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet og placeringen af det ugentlige fridøgn henvises til bemærkningerne i forrige afsnit. Den oprettede arbejdstidsplan indsendes derefter af de lokale parter til godkendelse hos de respektive organisationer henholdsvis DI og Fødevareforbundet NNF. Arbejdstidsplanen indsendes til organisationerne senest 8 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat.

Organisationernes skriftlige svar på den fremsendte arbejdstidsplan skal foreligge senest 5 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Såfremt der fremsættes skriftlige indvendinger imod den fremsendte arbejdstidsplan, skal sådanne snarest forelægges organisationerne. Senest 2 uger inden arbejdstidsplanen agtes iværksat, skal resultatet af organisationernes drøftelser foreligge. Den godkendte organisationsaftale skal endelig noteres i tilsynsbogen.

c) Aftaler om mere end tolv døgn mellem to fridøgn

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er mere end tolv døgn mellem to fridøgn. Denne aftalemulighed er meget vidtgående, hvorfor aftalerne udover, at de skal indgås mellem overenskomstparterne DI og Fødevareforbundet NNF også skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet for at være gyldige.

Om fremgangsmåden i øvrigt for oprettelse af disse arbejdstidsplaner henvises til bemærkningerne i afsnit b.

Tillæg til bilag 1

Aftale om den praktiske fremgangsmåde ved behandling af ansøgning om omlægning af fridøgnet

Fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger om omlægning af fridøgnet følger de regler, der fremgår af dette bilag 1 i nærværende holddriftsaftale. Fødevareforbundet NNF og DI er enige om følgende uddybning af fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger fra virksomheder og disses medarbejdere om godkendelse af arbejdstidsplaner med mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Sagsbehandling

For at fremme sagsbehandlingen orienterer organisationerne hinanden om modtagne ansøgninger. Er en ansøgning kun modtaget i en af organisationerne, fremsender denne kopi af sagens akter til den anden organisation inden 3 dage efter ansøgningens modtagelse.

Senest 2 uger efter ansøgningens modtagelse i organisationerne afholdes et møde mellem en repræsentant fra hver af disse, hvor ansøgningen behandles. Sådanne møder aftales med mindst 3 dages varsel. Finder begge eller en af organisationerne, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, må der forinden mødet indhentes yderligere oplysninger hos ansøgerne.

Er der mellem repræsentanterne for organisationerne enighed om at godkende en ansøgning om omlægning af fridøgnet efter bekendtgørelsens § 19, meddeles dette virksomheden og medarbejderne.

Afslås ansøgningen, skal dette senest 3 uger efter sagens modtagelse i hovedorganisationerne meddeles virksomheden og dens ansatte.

Ansøgninger, der vedrører bekendtgørelsens § 20, behandles som ovenfor, hvorefter ansøgningen i tilfælde af enighed videresendes til direktøren for Arbejdstilsynet med organisationernes underskrevne indstilling.

Fødevarerforbundet NNF og DI meddeler virksomheden og dennes medarbejdere Arbejdstilsynets svar.

Organisationsaftale om mulig partsadministration af VEU-godtgørelse

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af den Slagteri- og Fødevarerindustrielle Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond.

Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold)

DI og Fødevarerforbundet NNF har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem Businessseurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse er DI og Fødevarerforbundet NNF enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne gældende overenskomster, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

Protokollat om funktionærlignende vilkår

Det er parternes hensigt i overenskomstperioden, at drøfte mulighederne for at udarbejde en aftale om funktionærlignende ansættelser.

Organisationsaftale om fortsat udvikling af samarbejde om arbejdsmiljø

For at nedbringe omfanget af arbejdsskader er parterne enige om, fortsat at styrke den fælles indsats for at udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder en udbygning af det forebyggende og sundhedsfremmende arbejde på virksomhederne.

Med henblik på at understøtte parternes og regeringens nationale handlingsplan for prioritering af arbejdsmiljøindsatsen frem til 2010, samt fortsætte forsøg og udvikling af arbejdsmiljø- og sundhedsfremmeprojekter, er parterne enige om, at der skal opsættes reduktionsmål, igangsættes nye aktiviteter samt sikres en fortsat systematisk dialog mellem de relevante myndigheder, organisationer og udvalg.

Til finansiering af projekter og aktiviteter ansøges Forebyggelsesfonden om støtte.

Ovenstående arbejde udføres af branchernes arbejdsmiljøudvalg.

Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder i en globaliseret verden.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af TEKSAM.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af TEKSAM udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af DI og Fødevareforbundet NNF.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Indsatsens nærmere indhold og afvikling i er fastlagt af parterne.

Til ovennævnte formål samt i øvrigt til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde udredes et beløb på kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime. Beløbet indbetales til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond hvert kvartal.

Der oprettes en særlig konto til administration af midlerne.

Midlerne kan bl.a. bruges til uddannelse af tillidsrepræsentanterne samt videreudvikling og uddannelse til gavn for virksomhederne og samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Regelsættet for opkrævningerne og udbetalingerne udarbejdes af Fødevareforbundet NNF og DI i fællesskab.

De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål.

Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling. Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de slagteri- og fødevareindustrielle overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

- a) virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne.
- c) Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond

- a) Overenskomsternes parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,

- fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsterne, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsterne og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d) Anvendelse. Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, jf. pkt. 2, 2. afsnit. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen, beregnet på de sidste 4 ugers gennemsnit.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Udviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden
- har etableret uddannelsesudvalg
 - og
 - har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3 b).
- b) Er en af forudsætningerne i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkomende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens udviklingskonto overføres til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond.
- c) Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på udviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. pkt. 5 a) der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d).

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan udviklingskontoen benyttes til anden uddannelse, f.eks. i forbindelse med fratrædelse.

- d) Tildeling.
Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c). Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på udviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan - efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget - kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
- e) Administration.
Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens udviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

6. Andre overenskomstråder

- a. DI kan beslutte at lade andre overenskomstråder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i overenskomsterne uden at være medlem af DI, f. eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

- a) Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VED. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b) Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Kompetenceudvikling og uddannelse

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden iværksættes et arbejde, der har til formål at evaluere bestemmelserne om kompetenceudvikling og uddannelse (Den Fødevareindustrielle Overenskomst Kap. 9 Uddannelse og Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond) med henblik på en eventuel revision af bestemmelserne i løbet af overenskomstperioden, herunder er der

enighed om, at se på anvendelsen af fondsmidlerne. Såfremt der er enighed herom kan midlerne anvendes på anden måde fra et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden.

Tilsvarende gælder i relation til protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde.

Protokollat om natarbejde og helbredsforhold

Som en konsekvens af implementeringen af EU's arbejdstidsdirektiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 er der i den fødevarerindustrielle overenskomst § 80 indsat følgende tekst:

Natarbejde

Som natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal tilbyde natarbejdere helbreds kontrol, før beskæftigelsen starter, og derefter regelmæssigt jf. lovgivningen herom, mindst hvert tredje år.

Der eksisterer ikke et samlet overblik over, hvor mange medarbejdere inden for overenskomsten, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nat hold. Der eksisterer heller ikke et samlet overblik over, hvordan helbreds kontrol gennemføres i praksis, eller hvor mange af de definerede natarbejdere, der tager imod virksomhedens tilbud om en helbreds undersøgelse.

Der er gennem en årrække gennemført projekter og foretaget forskning, der med forskellige konklusioner belyser den helbreds mæssige og sociale påvirkning af medarbejdere, som arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nat hold, ligesom der er udviklet modeller til mindre belastende tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Der foreligger i dag, ikke aftalte retningslinjer f.eks. for:

- Hvordan helbreds kontrol skal tilbydes
- Hvad helbreds kontrollen skal indeholde
- På hvilket lægefagligt niveau helbreds kontrollen skal foretages

På denne baggrund er DI og Fødevarerforbundet NNF enige om, at der i regi af branchernes arbejdsmiljøudvalg iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe en saglig belysning af de helbreds mæssige hensyn, der er relevante at tage i relation til medarbejdere på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nat hold.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Det er ligeledes udvalgets opgave at tilvejebringe materiale, der kan danne grundlag for retningslinjer for gennemførelse af helbreds kontrol for medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdstider (forstået som skiftehold) samt på faste aften- og nat hold.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden udløbet af overenskomstperioden og søges finansieret gennem de respektive Branchearbejdsmiljøråd.

DI og Fødevarerforbundet NNF er endvidere enige om, at udvalgets konklusioner vedrørende sammenhængen mellem natarbejde og helbredsforhold inddrages i drøftelserne ved næstkommende overenskomstfornyelse.

Protokollat om kampagne om natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe et kampagnemateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v. Kampagnematerialet skal endvidere gøre opmærksom på, hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres i praksis.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden 1. marts 2011 og søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådene.

Protokollat om Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen.

Udvalget skal igangsætte yderligere forskningsaktiviteter, der har til formål at belyse eventuelle langtidsvirkninger af natarbejde. Særligt aktiviteter der har til formål at belyse langtidseffekterne af nedsat hormonproduktion hos natarbejdere.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejdes søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådene og på anden vis.

Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet protokollatet vedr. natarbejde og helbreds kontrol samt § 80, natarbejde og er enige om, at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Hyppeghed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

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

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Parterne er enige om, at der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbreds kontroller i virksomhederne i stil med den statistik parterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgsarbejde om natarbejde og helbreds kontrol,

der foregik i overenskomstperioden 2007-2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbredscontrollen i praksis.

Hvornår skal helbredscontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbredscontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredscontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbredscontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen fysisk helbredsundersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredscontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne var enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde, bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådene.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredscontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Protokollat om forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretsloven § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende si-

tuation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag er køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side - som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmøde, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke inder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Protokollat om adgang til lønoplysninger

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel be-lysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet, selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk.3

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk.4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk.5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk.6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

Protokollat om Forenkling af opkrævning til administration af fonde (gælder ikke for færdlingen)

Med henblik på en forenkling af proceduren for virksomhedernes indberetning til brug for opkrævning til fondene er organisationerne enige om følgende:

Der skal fremover alene indberettes lønsumsoplysninger til brug for opkrævning til fondene én gang om året - sammenfaldende med, at DI i forvejen modtager oplysninger til brug for opkrævninger til Industriens Barselsfond.

Opkrævningerne, som i udgangspunktet fortsat sker halvårligt, baseres på en omregning af de overenskomstbestemte bidrag til en promille af den pensionsgivende løn. Der tages i beregningerne højde for omlægningerne i indberetningsterminerne.

Indberetningsmodellen indføres fuldt ud fra 1. januar 2011. I 2010 gennemføres opkrævninger i begge halvår på basis af lønsumsoplysninger vedrørende 2. halvår 2009.

Protokollat om Forenkling af opkrævning til administration af fonde på forædlingsområdet

Med henblik på en forenkling af proceduren for virksomhedernes indberetning til brug for opkrævning til fondene er organisationerne enige om følgende:

Der skal fremover alene indberettes præsterede arbejdstimer til brug for opkrævning til fondene én gang om året, senest 10. januar.

Opkrævningerne, som i udgangspunktet fortsat sker halvårlig, baseres på den årlige indberetning af præsterede arbejdstimer bagud.

Indberetningsmodellen indføres fuldt ud fra 1. januar 2011. I 2010 gennemføres opkrævninger i begge halvår på basis af præsterede arbejdstimer vedr. året 2009.