



2014/2017

---

LANDSOVERENSKOMST

Håndværksbageroverenskomsten

**2014/2017**

---

**LANDSOVERENSKOMST**

For håndværksbagere og konditorer mellem  
DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER OG  
FØDEVAREFORBUNDET NNF  
Vedrørende arbejdsforhold, lønninger m.m.  
for bager- og konditorsvende  
samt elever og andet personale

# INDHOLD

<b>KAPITEL A – ARBEJDSSTID</b> .....	<b>5</b>
§ 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser .....	5
<b>KAPITEL B – LØN</b> .....	<b>5</b>
§ 2 – Løn – minimalløn .....	5
§ 3 – Lønningsperiode .....	7
§ 4 – Pension .....	7
§ 5 – Ansættelsesbeviser .....	9
§ 6 – Særlige tillæg .....	10
§ 7 – Frihed på søgnehelligdage .....	11
<b>KAPITEL C – OVERARBEJDE</b> .....	<b>11</b>
§ 8 – Varsling .....	11
§ 9 – Tillæg .....	12
§ 10 – Opgørelse .....	12
§ 11 – Afspadsring .....	12
<b>KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE</b> .....	<b>12</b>
§ 12 – Betingelser .....	12
§ 13 – Arbejdstid .....	12
§ 14 – Aflønning .....	13
§ 15 – Overarbejde .....	13
<b>KAPITEL E – FERIE</b> .....	<b>13</b>
§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage .....	13
§ 17 – Ferie i forbindelse med søgnehelligdage .....	15
<b>KAPITEL F – SYGDOM</b> .....	<b>15</b>
§ 18 – Sygdom og tilskadekomst på virksomheden .....	15
§ 19 – Børns sygdom/hospitalsindlæggelse .....	15
§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov .....	16
§ 21 – Tilskadekomst på virksomheden .....	19
<b>KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR</b> .....	<b>19</b>
§ 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren .....	19
§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen .....	20
<b>KAPITEL H – TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT</b> .....	<b>20</b>
§ 24 – Tillidsrepræsentant .....	20
§ 25 – Arbejdsmiljørepræsentant .....	20

<b>KAPITEL I – ANDRE REGLER.....</b>	<b>21</b>
§ 26 – Arbejdstøj .....	21
§ 27 – Behandling af faglig strid.....	21
§ 28 – Uddannelse.....	22
§ 29 – Hovedaftalen.....	22
§ 30 – Overenskomstens gyldighed.....	22
<b>PROTOKOLLAT 1 – Arbejdsmarkedspension – IP-Pension.....</b>	<b>23</b>
<b>PROTOKOLLAT 2 – Ferieoverenskomst.....</b>	<b>24</b>
<b>PROTOKOLLAT 3 – Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond.....</b>	<b>25</b>
<b>PROTOKOLLAT 4 – Fravigelse af protokollat om kompetenceudviklingsfond ...</b>	<b>26</b>
<b>PROTOKOLLAT 5 – Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden .....</b>	<b>27</b>
<b>PROTOKOLLAT 6 – Voksenlærlinge .....</b>	<b>28</b>
<b>PROTOKOLLAT 7 – Uddannelsesskift.....</b>	<b>29</b>
<b>PROTOKOLLAT 8 – BAR samarbejdet .....</b>	<b>29</b>
<b>PROTOKOLLAT 9 – Om elektroniske dokumenter.....</b>	<b>29</b>
<b>PROTOKOLLAT 10 – Om udlevering af medlemsoplysninger .....</b>	<b>30</b>
<b>PROTOKOLLAT 11 – Om udviklingsfond.....</b>	<b>30</b>
<b>PROTOKOLLAT 12 – Om velfærd .....</b>	<b>31</b>
<b>PROTOKOLLAT 13 – Læringes adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden.....</b>	<b>37</b>
<b>PROTOKOLLAT 14 – Aftale om lærlinge.....</b>	<b>37</b>
<b>BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....</b>	<b>39</b>
<b>BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT .....</b>	<b>42</b>
<b>Hensigtserklæringer .....</b>	<b>43</b>
Hensigtserklæring vedr. ”fritvalg” og kritisk sygdom .....	43

Hensigtserklæring vedr. seniorordning .....	43
Aftale om udenlands arbejdskraft .....	44
Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond .....	45
Ansættelsesaftale .....	46

## KAPITEL A – ARBEJ DSTID

### § 1 – Arbejdstidens længde, lægning og afvigelser

*Stk. 1.* Den normale effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge.

Arbejdstidens placering aftales lokalt og kan tilrettelægges således, at det af en fast plan fremgår, at den enkelte medarbejder opnår en arbejdstid, der gennemsnitlig ikke overstiger 37 timer pr. uge efter den fastlagte plan. Den ugentlige arbejdstid kan i den enkelte uge overskrides, mod at overskydende tid afvikles senest inden for en 4-ugers periode – normalt ved hele eller halve fridage.

*Stk. 2.* Den daglige arbejdstid kan normalt ikke overstige 9 timer.

*Stk. 3.* Der ydes en daglig spise- og hvilepause på mindst 1/2 time. Tidspunkt for pauser kan aftales lokalt. Pausen kan bortfalde efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

## KAPITEL B – LØN

### § 2 – Løn – minimalløn

*Stk. 1.* Faglært bager- og konditorsvend

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimalløn pr. måned	20.672,90	20.937,90	21.226,90
Minimalløn pr. time	128,94	130,59	132,40

*Stk. 2.* Brødbager/konditor

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimalløn pr. måned	19.172,90	19.437,90	19.726,90
Minimalløn pr. time	119,58	121,24	123,04

*Stk. 3.* Minimalløn ufaglært

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimalløn pr. måned	17.672,90	17.937,90	18.226,90
Minimalløn pr. time	110,23	111,88	113,68

*Stk. 4.* Løn, unge under 18 år

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimalløn pr. måned	9.918,00	10.071,00	10.239,00
Minimalløn pr. time	61,86	62,81	63,86

### Stk. 5. Voksenlærlinge

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
Minimalløn pr. måned	16.240,00	16.505,00	16.794,00
Minimalløn pr. time	101,29	102,94	104,75

### Stk. 6. Øvrigt

- A.** Der skal ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn – der kan således ske sædvanlig modregning.
- B.** Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende bagersvend på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte bagersvend. Organisationerne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles af sædvanlig fagretlig vej.

### Stk. 7. Minimalløn elever

Elever, der har gennemført grundforløbet/2. skoleperiode inden uddannelsesaf-talens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

37 timer pr. uge	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1. læreår	2.481,51 kr. pr. uge	2.506,32 kr. pr. uge	2.531,39 kr. pr. uge
2. læreår	2.692,71 kr. pr. uge	2.719,64 kr. pr. uge	2.746,83 kr. pr. uge
3. læreår	2.903,90 kr. pr. uge	2.932,94 kr. pr. uge	2.962,27 kr. pr. uge
Sidste 7 måneder	3.431,88 kr. pr. uge	3.466,20 kr. pr. uge	3.500,86 kr. pr. uge

Brødbager/kagekonditor udd.	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1. år	2.481,51 kr. pr. uge	2.506,32 kr. pr. uge	2.531,39 kr. pr. uge
2. år 1 mdr.	2.692,71 kr. pr. uge	2.719,64 kr. pr. uge	2.746,83 kr. pr. uge
Profil 1 og 2	2.903,90 kr. pr. uge	2.932,94 kr. pr. uge	2.962,27 kr. pr. uge
Profil 3 og 4	3.431,88 kr. pr. uge	3.466,20 kr. pr. uge	3.500,86 kr. pr. uge
Brødbager/kagekonditor med 2 års anciennitet Profil 1 + 2	4.786,15 kr. pr. uge	4.834,01 kr. pr. uge	4.882,35 kr. pr. uge

I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid m.v.

### § 3 – Lønningsperiode

Lønningsperioden er kalenderugen (mandag–søndag) med lønudbetaling senest den efterfølgende torsdag.

Lønningsperioden kan også være 2 lønningsperioder eller 1 måned. For månedslønninger skal det klart fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke perioder der aflønnes for.

Eks. 1–31 eller 20–19 i måneden.

### § 4 – Pension

*Stk. 1.* – Pensionsbidrag

- A.** For medarbejdere ansat før den 1. marts 2012 opkræves et bidrag på i alt 13,5 pct. af den ferieberettigede løn. Af ovennævnte procentdel indbetaler arbejdsgiveren 2/3 svarende til 9 pct. og medarbejderen 1/3 svarende til 4,5 pct.  
Der henvises til protokollat 1.
- B.** For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct.  
Der henvises til protokollat 1.
- C.** Det samlede pensionsbidrag indbetales til Industriens Pension (IP-pension), og pensionsvedtægterne og pensionsregulativerne efterleves.

*Stk. 2.* – Pensionsordningen

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



#### **A. FORMÅL**

Formålet med pensionsordningen er at sikre medarbejderen og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af dødsfald, tab af erhvervsevne eller alderspensionering. Pensionsordningen dækker det mellem parterne omhandlede overenskomstområde.

#### **B. PERSONKREDS**

Medlemskab af IP-pensionskassen er obligatorisk for medarbejdere omfattet af overenskomstens dækningsområde, der er fyldt 18 år og har været beskæftiget inden for overenskomstområdet i mindst 6 måneder. Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift er omfattet af pensionsordningen, og der indbetales fuldt bidrag til pensionskassen.

Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

#### **C. ØVRIGE KRAV**

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionskassen.

Pensionsbidraget skal være påført lønsedlen ved hver lønudbetaling.

#### **D. PENSIONSBRIDRAG**

Der henvises til § 4, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn.

#### *Stk. 3. – Betingelser for at lærlinge har ret til pension*

Med virkning fra den 1. marts 2014 indbetales der pension til lærlinge, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- Lærlinge med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lærlinge, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.
- Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.
- Voksenlærlinge og lærlinge med uddannelsesskift har ret til pension, såfremt de opfylder betingelserne herfor, jf. stk. 2 litra b.

#### *Stk. 4. – Forsikring for lærlinge*

For lærlinge, der ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen, gælder følgende:

- Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har pr. 1. marts 2014 krav på følgende forsikringsydelse:
  - a. Invaliddepension
  - b. Invalidesum
  - c. Forsikring ved kritisk sygdom
  - d. Dødsfaldssum
- Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten med mindre overenskomstens parter aftaler andet.
- Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invaliddepension 60.000 kr. årligt

Invalidesum 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom 100.000 kr.

Dødsfaldssum 300.000 kr.

#### **§ 5 – Ansættelsesbeviser**

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

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

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

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bød/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

*Stk. 3.* Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

*Stk. 4.* Hvis en medarbejder ansat før den 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning fremkomme med de behørig oplysninger.

## **§ 6 – Særlige tillæg**

*Stk. 1.* Hvor arbejdstiden placeres i tidsrummet mellem kl. 18.00 og kl. 04.00, ydes pr. 1. marts 2014 et særligt tillæg på kr. 40,58 pr. påbegyndt time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes tillægget til kr. 41,23 pr. påbegyndt time. Pr. 1. marts 2016 forhøjes tillægget til kr. 41,93 pr. påbegyndt time.

	2014 1. marts	2015 1. marts	2016 1. marts
Alle dage mellem kl. 18.00–04.00	40,58 kr.	41,23kr.	41,93 kr.

*Stk. 2.* Når arbejdet udføres på søn- og helligdage samt på grundlovsdag efter kl. 12.00, ydes pr. 1. marts 2014 et særligt tillæg på kr. 27,04 pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes tillægget til kr. 27,47 pr. påbegyndt time. Pr. 1. marts 2016 forhøjes tillægget til kr. 27,94 pr. påbegyndt time.

	2014 1. marts	2015 1. marts	2016 1. marts
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	27,04 kr.	27,47 kr.	27,94 kr.

*Stk. 3.* For lærlinge gælder samme tillæg som ovenstående. Unge under 18 år får det halve af ovenstående tillæg.

## **§ 7 – Frihed på sønehelligdage**

1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag og Kr. Himmelfartsdag er betalte fridage, således at forstå, at for hver af de nævnte sønehelligdage, der falder i kalenderugen, nedsættes antallet af arbejdsdage tilsvarende (med 1/5 af den ugentlige arbejdstid p.t. 7,4 timer) med fuld lønudligning.

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

For så vidt angår 1. juledag, 2. juledag og Nytårsdag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. december til den 28. februar.

For så vidt angår Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag og Kr. Himmelfartsdag kan friheden afvikles enkeltvis eller samlet indenfor perioden den 1. marts til den 31. oktober.

Udføres der arbejde på ovenstående dage, betales en normal dagløn samt tillæg i henhold til § 6 og i tilfælde af overarbejde tillige tillæg i henhold til § 9.

Hvis friheden ikke kan afvikles inden for de nævnte perioder, betales et tillæg på kr. 345,00.

Såfremt der måtte ske afskedigelse i de nævnte perioder uden at friheden for sønehelligdagen er afholdt, betales der sammen med sidste lønudbetaling for evt. manglende dage.

Dersom en medarbejder afskediges den 23. eller 24. december, tilkommer der denne betaling for 1. juledag, for så vidt denne har været beskæftiget på den pågældende arbejdsplads i den forløbne del af december måned.

Forældelsesreglen kan ikke gøres gældende i relation til krav om sønehelligdage.

## **KAPITEL C – OVERARBEJDE**

### **§ 8 – Varsling**

Overarbejde skal varsles senest 3 timer før påbegyndelse.

For manglende varsel betales en timeløn med tillæg.

Overarbejde skal falde i tilslutning til den normale arbejdstids ophør.

## **§ 9 – Tillæg**

Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen på:

1. og 2. time ..... 50%

Derefter ..... 100%

Der kan beregnes overarbejdsbetaling for halve timer.

Overarbejdstillægget udbetales til medarbejderen i den lønningsperiode, hvor overarbejdet har fundet sted.

## **§ 10 – Opgørelse**

Tillidsrepræsentanten tilstilles periodisk en oversigt over alt udført overarbejde.

## **§ 11 – Afspadsering**

Alt overarbejde kan, i samråd med tillidsrepræsentanten, afspadseres indenfor 4 måneder i forholdene:

En 50% time = 1 time og 30 minutter

En 100% time = 2 timer

Virksomheden tilbageholder løn, som udbetales ved afspadsering.

# **KAPITEL D – DELTIDSARBEJDE**

## **§ 12 – Betingelser**

Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltidsbeskæftigelse i henhold til reglerne i 2. afsnit. Dog således at forstå, at fuldtidsstillinger ikke omkonverteres til deltidsstillinger.

Forudsætningen for anvendelse af deltidsbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

## **§ 13 – Arbejdstid**

Deltidsarbejde er defineret som arbejde, hvis varighed – bortset fra merarbejde af tilfældig karakter – er mindst 15 og højst 29,6 timer om ugen, eller har en sådan varighed beregnet i gennemsnit for en 4 ugers periode. Deltidsarbejde skal have et omfang af mindst 2 arbejdsdage pr. kalenderuge og må højst udgøre 9 timer pr. dag.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid finder dog ikke anvendelse for medarbejdere ansat i henhold til § 2 stk. 4 (ungarbejdere). Den maksimale daglige/

ugentlige arbejdstid afhænger tillige af reglerne i den til enhver tid gældende arbejdsmiljølov.

For ungarbejdere, der arbejder mere end 30 timer pr. uge gælder det, at ansættelsens længde maksimalt må udgøre 3 på hinanden følgende måneder. Arbejde herudover fordrer indgåelse af en uddannelsesaftale.

Deltidsarbejde kan ske på frivillig basis, og i så fald er den deltidsansatte omfattet af bestemmelserne i denne overenskomst, som tillige gælder for fuldtidsansatte.

#### **§ 14 – Aflønning**

Lønnen beregnes forholdsvis pr. time i henhold til § 2. Tillæg ydes i henhold til de for fuldtidsansatte gældende bestemmelser i nærværende overenskomst.

#### **§ 15 – Overarbejde**

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker ud over det til enhver tid normerede ugentlige antal arbejdstimer for heltidsansatte.

## **KAPITEL E – FERIE**

#### **§ 16 – Ferie, feriegodtgørelse og feriefridage**

Ferie og feriegodtgørelse ydes efter gældende lov.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden 1. marts, dog altid 3 måneder før hovedferien og 1 måned før restferien.

Herudover er der ret til 5 feriefridage pr. år.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele kalenderåret, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor de enkelte feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Alle medarbejdere opsparer 2,5 % af den optjente løn. Pr. 1. april 2014 opsparer 2,8 %. Pr. 1. april 2015 opsparer 3,2 % af den optjente løn. Pr. 1. april 2016 opsparer 3,5 % af den optjente løn.

Opsparingen indbetales til Bagemestrenes Feriekortordning i forbindelse med udbetaling af løn.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.

Opsparing af feriefridage, der ikke er anvendt inden ferieårets udløb, tilfalder Fødevareforbundet NNFs Feriefond. Det samlede beløb fremsendes til Fødevareforbundet NNF senest 30. juni efter ferieårets udløb.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, adoption, overgang til selvstændig virksomhed, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller andre tilsvarende omstændigheder – ikke afholdes, kan den optjente løn for feriefridagene udbetales.

Opsparede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

Under forudsætning af refusion fra Lønmodtagernes Garantifond indestår Bager- og Konditormestre i Danmark for medlemmernes evt. skyldige opsparing til medarbejdernes afholdelse af feriefridage efter samme regler som de to organisationers aftale om feriekort.

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie udover 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har fået overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra Feriekonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Bager- og Konditormestre i Danmark afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Bager- og Konditormestre i Danmark.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i den periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

### **§ 17 – Ferie i forbindelse med søgnehelldage**

Såfremt der holdes ferie i forbindelse med de i § 7 nævnte dage, forlænges ferien tilsvarende.

## **KAPITEL F – SYGDOM**

### **§ 18 – Sygdom og tilskadekomst på virksomheden**

I henhold til gældende lov.

Ved sygdom opstået efter fremmøde på arbejdspladsen betales fuld løn for den resterende del af dagen.

Virksomheden yder fuld løn i 4 uger, dog maksimalt kr. 142,50 pr. time, og højst for 37 timer pr. uge, og kun for ansatte med 6 måneders anciennitet eller derover.

Beregningsgrundlaget for løn under sygdom er den ansattes forventede indtægts- tab pr. arbejdstime incl. systematisk forekommende genetillæg i sygeperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg.

### **§ 19 – Børns sygdom/hospitalsindlæggelse**

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn/ børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kan kun omfatte barnets 1. sygedag.

Medarbejderen oppebærer for denne dag fuld personlig løn.



Virksomheden kan kræve dokumentation – for eksempel i form af en tro- og loveerklæring. Den ansatte er forpligtet til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, indrømmes frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Medarbejderen oppebærer for denne dag fuld personlig løn, dog maksimalt pr. 1. marts 2011 kr. 147,50.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

## **§ 20 – Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov**

*Stk. 1.*

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135,00 kr. pr. time. Pr. 1. juli 2014 ændres 135,00 kr. til 140,00 kr.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "forældreorlov".

- C. Virksomheden yder endvidere betaling under forældreorlov 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 den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 135 kr. pr. time.

De 11 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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.

- D. Pr. 1. juli 2014 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 140,00 kr. pr. time.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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.

Ændringerne har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

- E. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn, dog maks. 135,00 kr. pr. time.
Barselsorlov	14 uger med fuld løn, dog maks. 135,00 kr. pr. time.
Fædreorlov	2 uger med fuld løn, dog maks. 135,00 kr. pr. time.
Forældreorlov senest uge 52	11 uger med fuld løn, dog maks. 135,00 kr. pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

For forældreorlov, der påbegyndes 1. juli 2014 eller senere, gælder følgende:

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn, dog maks. 140,00 kr. pr. time.
Barselsorlov	14 uger med fuld løn, dog maks. 140,00 kr. pr. time.
Fædreorlov	2 uger med fuld løn, dog maks. 140,00 kr. pr. time.
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn, dog maks. 140,00 kr. pr. time. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

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

For fuldtidsansatte udgør bidraget 1.680,00 kr. pr. måned.

Dette svarer til 10,48 kr. pr. time.

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

Pr. 1. juli 2014 udgør det samlede bidrag 2.040,00 kr. pr. måned. Heraf udgør virksomhedsbidrag 1.360,00 kr. pr. måned og medarbejderbidrag 680,00 kr. pr. måned. Dette svarer til 12,72 kr. pr. time.

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

## § 21 – Tilskadekomst på virksomheden

Ved tilskadekomst på virksomheden i arbejdstiden ydes fuld personlig løn (ekskl. genetillæg) for den resterende del af dagen samt den efterfølgende dag. I øvrigt henvises til § 18.

Det skal i videst muligt omfang tilstræbes, at de af virksomhedens ansatte, som rammes af en arbejdsskade, får mulighed for at forblive på arbejdspladsen.

# KAPITEL G – ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

## § 22 – Opsigelse fra arbejdsgiveren

De af overenskomsten omfattede medarbejdere har fra arbejdsgiverside krav på følgende opsigelsesvarsler:

indtil	1/2 års ansættelse	altid til en uges udgang
efter	1/2 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	4 uger til en uges udgang
efter	8 års ansættelse	6 uger til en uges udgang

Opsigelsesvarslet bortfalder som følge af råvaremangel i forbindelse med andre arbejderes arbejdsstandsninger.

Ved genansættelse i samme virksomhed inden for 6 måneder, indtræder den ansatte i tidligere optjent anciennitet. Pr. 1. maj 2012 ændres 6 måneder til 9 måneder.

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats uden tillæg.

### **§ 23 – Opsigelse fra medarbejderen**

Medarbejderen er pligtig til at afgive opsigelsesvarsler således:

indtil	1 års ansættelse	altid til en uges udgang
efter	1 års ansættelse	1 uge til en uges udgang
efter	5 års ansættelse	2 uger til en uges udgang
efter	8 års ansættelse	3 uger til en uges udgang

I forbindelse med udløb af uddannelsesperioden kræves der intet opsigelsesvarsel.

Læretiden medregnes ved beregning af anciennitet.

Såfremt ovenstående opsigelsesvarsler ikke overholdes, betales bod i henhold til gældende minimallønssats uden tillæg.

## **KAPITEL H TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT**

### **§ 24 – Tillidsrepræsentant**

Der henvises til bilag 1.

### **§ 25 – Arbejdsmiljørepræsentant**

Der henvises til bilag 2.

## KAPITEL I – ANDRE REGLER

### § 26 – Arbejdstøj

Virksomheden udleverer frit arbejdstøj i et omfang, der svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne stillede krav.

I modsat fald betales et tillæg til ugelønnen på kr. 110,00.

Pr. 1. marts 2014 udgør tillægget 111,65 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2015 udgør tillægget 113,44 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2016 udgør tillægget 115,36 kr. pr. uge.

Under forudsætning af lokal enighed kan det aftales, at den ansatte rengører arbejdstøj. I sådanne tilfælde betales et tillæg til ugelønnen på kr. 66,00.

Pr. 1. marts 2014 udgør tillægget 66,99 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2015 udgør tillægget 68,06 kr. pr. uge.

Pr. 1. marts 2016 udgør tillægget 69,22 kr. pr. uge.

Medarbejdere med tre måneders anciennitet har endvidere ret til et par ”nyt” skridsikkert fodtøj pr. år. Det er arbejdsgiveren uvedkommende, såfremt medarbejderen ikke ønsker at benytte sig af denne mulighed.

### § 27 – Behandling af faglig strid

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

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

Eventuelle overenskomststridige forhold skal være skriftligt anmeldt senest 26 uger efter normal lønudbetaling.

Ovenstående frist på 26 uger gælder ikke ved krav vedrørende pension, lærlinge samt krav om søgnehelligdagsbetaling jf. § 7.

### **§ 28 – Uddannelse**

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

### **§ 29 – Hovedaftalen**

Hovedaftalen af 31.10.1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med senere ændringer er gældende.

### **§ 30 – Overenskomstens gyldighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2014. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til den 1. marts 2017.

København, den

Fødevareforbundet NNF

Faglig afdeling

Sign.

Flemming Mogensen

Forbundssekretær

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Sign.

Marianne Andersen

# PROTOKOLLAT 1

## Arbejdsmarkedspension – IP-Pension

I forbindelse med Bager- og Konditormestre i Danmarks (BKD) indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver i februar 2012, blev der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale omkring overgangsordning vedrørende pension:

Eksisterende pensionsbidrag for medarbejdere ansat før 1. marts 2012 forbliver uændret på 13,5 pct. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3. Pensionsbidraget indbetales til Industriens Pension (IP).

Der kan foretages modregning for eventuelle overenskomstmæssige stigninger i pensionsbidraget, idet modregning dog ikke kan overstige 1,0 procent point i arbejdsgiverbidraget.

For medarbejdere ansat efter 1. marts 2012 opkræves et pensionsbidrag på 12 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3. Medarbejderbidraget udgør 1/3.

### **Pension og forsikring for lærlinge (elever) – gældende fra 1. marts 2014**

Fra den 1. marts 2014 indbetales der pension til elever, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

Elever med 3 måneders anciennitet på overenskomstrådet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for elever, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

For elever, der ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen, gælder følgende:

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har pr. 1. marts 2014 krav på følgende forsikringsydelse:

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

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



Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension kr. 60.000 årligt

Invalidesum kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000

Dødsfaldssum kr. 300.000

## **PROTOKOLLAT 2**

### **Ferieoverenskomst**

Mellem overenskomstparterne er der indgået ferieoverenskomst.

I forbindelse med aftalens indgåelse, ydes der et årligt rentetilsvar til Fødevareforbundet NNF's Feriefond efter følgende beregningsgrundlag:

<b>LØNSUM UDBETALT TIL MEDLEMMER AF FØDEVAREFORBUNDET NNF</b>		
fratrullet 40% (skat)	=	lønsom efter skat
Feriegodtgørelse	=	lønsom efter skat x 12,5%
Rentetilsvar	=	feriegodtgørelse x (gennemsnitlig diskonto + 3%) x 15%.

Ovennævnte rentetilsvar indbetales efter hidtil gældende regler på baggrund af oplysningsskema fremsendt af Fødevareforbundet NNF ved overenskomstens udløb.

Med indgåelse af ovennævnte ferieoverenskomst garanterer Bager- og Konditor-mestre i Danmark for den til enhver tid tilgodehavende feriegodtgørelse.

## **PROTOKOLLAT 3**

### **Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond**

Det årlige bidrag til kompetenceudviklingsfonden – efteruddannelsesfond – fastsættes til kr. 502,50 pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsæssigt. Pr. 1. marts 2015 fastsættes den årlige betaling pr. fuldtidsansat til 585,00 kr. Pr. 1. marts 2016 udgør den årlige betaling 667,50 kr.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for anvendelse af midlerne til efteruddannelsesformål.

182,50 kr. af det årligt indbetalte beløb tilgår kompetenceudviklings- og efteruddannelsesfonden.

Fonden har til formål at:

1. Yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, herunder de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Sidstnævnte gælder tillige mestre og deres ægtefæller. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte, indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse.
2. Øge kendskabet til bager- og konditorfaget specielt i relation til unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

Den godtgørelse, som fonden udbetaler, beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg) men kan dog aldrig overstige kr. 140,00 pr. time. Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.

Fondens bestyres af en bestyrelse bestående af 3 repræsentanter fra hver af de to organisationer BKD og Fødevarerforbundet NNF. Da ordningen alene er finansieret af arbejdsgiversiden varetager denne formandshvervet, ligesom den administrative del beror på arbejdsgiversiden.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere med et års anciennitet to ugers frihed om året til uddannelse. Pr. 1. maj 2014 ændres anciennitetskravet fra et år til 9 måneder. Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det

dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudvklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 5. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudvklingsfonden i op til to uger.

## **PROTOKOLLAT 4**

### **Fravigelse af protokollat om kompetenceudvklingsfond**

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudvklingsfond på følgende punkter:

- 1) Aftalens betingelse om 1 års anciennitet ( pr. 1. maj 2014 9 måneders anciennitet) for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 7. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 22, afsnit 7, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. protokollat 13, hvor anciennitetskravet på 9 måneder opretholdes.

- 2) Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 140,00 kr. pr. time, jf. aftalens afsnit 5, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2017.

## **PROTOKOLLAT 5**

### **Håndtering af sager om manglende indberetning/ betaling til Kompetenceudviklingsfonden**

I den aktuelle ordning forestår DA på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetenceudviklingsfonden. DA udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling via kompetencefonde.dk

#### **Manglende indberetning**

På baggrund af indberetningen til DA, fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender DA besked til virksomheden om, at de skal indberette på kompetencefonde.dk. Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter at DA har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til LO med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

## **Manglende betaling**

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender DA opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at DA har udsendt rykker 2.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over virksomheder, der ikke har indbetalt.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til LO med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

Nærværende aftale træder i kraft pr. 1. januar 2012, gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012.

Hver part kan opsige aftalen med 3 måneders varsel.

## **PROTOKOLLAT 6 Voksenlærlinge**

Med henvisning til "Bekendtgørelse om uddannelse til Bager, Konditor og Chokolade- og Konfektassistenter" § 5, stk. 1, kan personer, der er fyldt 25 år, indgå uddannelsesaftale og gennemføre uddannelse på 2 år og 6 måneder, hvis de har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddelområdet.

Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens § 2, stk. 5, vokselever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.

Voksenlærlinge, der er fyldt 25 år og som ikke har haft 4 års relevant fuldtidsbeskæftigelse inden for levnedsmiddelområdet, har fuld læretid på 3 år og 7 måneder. Lønnen er aftalt til at være den samme, som er aftalt i overenskomstens

§ 2, stk. 5, voksenelever, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomst § 6.

## **PROTOKOLLAT 7**

### **Uddannelsesskift**

I tilfælde, hvor en person er uddannet som bager ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget, er parterne enige om, at læretiden er 2 år inkl. skoleophold. Det er en forudsætning, at vedkommende har 2 års erfaring inden for sit fag.

Lønnen er i henhold til overenskomstens § 2, stk. 5, ligesom tillæg betales i henhold til samme overenskomsts § 6.

## **PROTOKOLLAT 8**

### **BAR samarbejdet**

Parterne er enige om, at der i løbet af overenskomstperioden, som led i det løbende BAR samarbejde, iværksættes drøftelser om projekter til forbedring og forebyggelse af arbejdsmiljøet med henblik på at sikre såvel medarbejdernes, som virksomhedernes sundhed.

## **PROTOKOLLAT 9**

### **Om elektroniske dokumenter**

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

## **PROTOKOLLAT 10**

### **Om udlevering af medlemsoplysninger**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver informerer Fødevareforbundet NNF om ændringer i registreringen af Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder i Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsregister for så vidt angår ændringer af relevans for Fødevareforbundet NNF. Hvilke ændringer der informeres om, aftales specifikt og løbende.

Ændringsmeddelelser sker så vidt muligt ved elektronisk overførsel af de aftalte oplysninger.

Fødevareforbundet NNF opdaterer ud fra disse henvendelser egne registreringer.

De overførte informationer er udelukkende til brug for Fødevareforbundet NNF i relation til varetagelse af overenskomstmæssige relationer til Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder. Informationerne må alene videregives til egne afdelinger i forbindelse med varetagelsen af denne opgave.

Manglende eller mangelfuld orientering kan ikke udløse bod, idet nærværende aftale ikke er en del af overenskomstgrundlaget mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

Det er datoen for Dansk Erhverv Arbejdsgivers overførsel af information til Fødevareforbundet NNF, der gælder som den dato, hvorfra virksomheden med retsvirkning i forhold til Fødevareforbundet NNF er optaget.

Nærværende aftale træder i kraft senest den 1. juli 2012.

Hver af parterne kan opsigge denne aftale til bortfald med 3 måneders varsel.

## **PROTOKOLLAT 11**

### **Om udviklingsfond**

Der betales et bidrag til DA/LO udviklingsfond. Bidraget udgør 40 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2015 udgør bidraget 42 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves af DA en gang årligt.

## PROTOKOLLAT 12

### Om velfærd

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

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

Et stort frafald af elever fra erhvervsuddannelserne betyder, at mange unge får en ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne er derfor enige om behovet for initiativer, der fremmer uddannelsen af elever, der har svært ved at klare den praktiske del af uddannelsen. Her vil parterne tage initiativer, der hjælper disse elever fx via etablering af et projekt om en mentorordning. Erfaringerne på området drøftes løbende som udgangspunkt for eventuelle yderligere initiativer, der sikrer fastholdelse af elever på området.

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

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

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

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

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

Mulighederne er beskrevet mere detaljeret inden for det enkelte område.

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



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

Parterne er enige om, at arbejdskraftpotentialet er stort blandt indvandrere og deres efterkommere. Derfor har parterne som led i gennemførelsen af aftalen prioriteret modeller for bedre integration højt. En forlængelse af seniorernes tid på arbejdsmarkedet og en nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes medvirke til en forøgelse af arbejdsstyrken, samtidig med at den enkelte får mulighed for at få en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne finder også, at der skal være mere fokus på ansættelse af handicappede.

Parterne prioriterer derfor udvikling af modeller på disse områder.

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

Aftalen skal danne grundlaget for det videre arbejde i virksomhederne. Parterne anbefaler, at området drøftes på den enkelte arbejdsplads med henblik på at finde brugbare løsninger tilpasset den enkelte arbejdsplads.

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

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

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

### **Det rummelige arbejdsmarked**

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

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

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

Målet er at fremme beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås fx:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund
- Personer, som er langtidsledige
- Personer som i øvrigt er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.
- Personer, som risikerer varig udstødelse af arbejdsmarkedet
- Handicappede
- Virksomhederne og deres medarbejdere opfordres til at give udsatte grupper øgede muligheder for beskæftigelse
- Psykisk sårbare.

Konkrete ansættelsesformer kan fx være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger, fx gennem virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse
- Førtidspensionister i særlige jobs
- Jobrotation
- Voksenlærlingeordningen
- Opkvalificeringsforløb
- Virksomhedsrevalidering
- Stillingerne skal som hovedregel fremme beskæftigelsen eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

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

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

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

## **Seniorpolitik**

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

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

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

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

Målet med en seniorpolitik er:

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

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

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

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

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

## Sygefravær

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen, herunder fremme initiativer, der muliggør tilbagevenden til arbejdspladsen hurtigst muligt.

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

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

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

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

Målet er:

- at mindske sygefraværet,
- at opfølge på sygefravær,
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden under sygdom,
- at fremme hurtigst mulig tilbagevenden til virksomheden som delvis eller fuldt raskmeldt
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær.

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

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

Parterne anbefaler, at der fokuseres på sundhed og motion på arbejdspladsen for at forebygge sygefravær.

## **Gravide**

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

Målet er:

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

Med det formål at fremme mulighederne for gravides beskæftigelse under graviditeten iværksættes en fælles oplysnings- og informationsindsats bl.a. baseret på gode eksempler.

## **Gennemførelse**

Parterne vil i overenskomstperioden på den mest hensigtsmæssige måde oplyse om aftalen med henblik på at inspirere virksomheder og medarbejdere til det videre arbejde i virksomhederne.

Konkret vil parterne i overenskomstperioden drøfte aktiviteter for de enkelte politikområder:

1. Sygefravær
2. Seniorpolitik
3. Integration
4. Handicappede
5. Psykisk sårbare

efter følgende ramme:

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

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at arbejde for at få udarbejdet en afdekning af mulige barrierer for fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte andre mulige barrierer på områderne, ligesom parterne årligt drøfter udviklingen med henblik på at fremme formålet om flere i beskæftigelse.

Konsekvenser af ny lovgivning på området drøftes løbende mellem parterne i overenskomstperioden.

## **PROTOKOLLAT 13**

### **Lærlinges adgang til støtte fra kompetenceudviklingsfonden**

Med virkning fra 1. maj 2014 har lærlinge efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlinge betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

## **PROTOKOLLAT 14**

### **Aftale om lærlinge**

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at en række af de lovgivningsmæssigt regulerede forhold vedrørende elever tillige kan læses i overenskomsten. Parterne finder det naturligt, at de i vejledningen behandlede spørgsmål kan gøres til genstand for almindelig fagretlig behandling, idet parterne dog er enige om, at virksomheden eller lærlingens manglende overholdelse af de i vejledningen anførte regler ikke kan medføre noget bodsansvar, med mindre der sker overtrædelse af regler, som fremgår af overenskomstens bestemmelser jf. §§ 1 – 30.

Parterne er på den baggrund enige om, at man som vejledning i overenskomsten optrykker nedenstående:

#### **Arbejdstid**

Lærlinge følger reglerne om arbejdstid i nærværende overenskomst § 1.

For lærlinge under 18 år følger det af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer, at de ikke må arbejde før kl. 4.00.

Lærlinge ikke må arbejde uden fagligt opsyn og faglig oplæring.

### **Ferie/feriefridage**

Reglerne for lærlinges ferie følger ferieloven og nærværende overenskomst § 16.

Feriefridage se § 16.

### **Befordring**

Lærlingen har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag efter regler for befordring i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

Lærlingen skal anvende offentlig befordring, og arbejdsgiver betaler lærlingens afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Lærlingen kan kun undtagelsesvis anvende eget befordringsmiddel og kun efter forudgående aftale med sin arbejdsgiver. I disse tilfælde ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Pr. 1. januar 2014 er satsen 1,07 kr. pr. kilometer.

Virksomheden betaler altid lærlingens transport, hvis virksomheden efter aftale med lærlingen vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden overstiger 20 km.

# BILAG 1 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

## § 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed, eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

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

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverside giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

## § 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette antal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

## § 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Fødevareforbundet NNF og meddelt den respektive arbejdsgiverorganisation, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

## § 4 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er fire eller flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, fx lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner



inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

### **§ 5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har, i den periode hvor han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 2.

### **§ 6 Samarbejde**

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

### **§ 7 Klager og henstillinger**

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode Fødevareforbundet NNF om at tage sig af sagen, men det er hans/hendes arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Fødevareforbundet NNF.

### **§ 8 Talsmand**

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

### **§ 9 Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han/hun for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

## **§ 10 Aflønning**

Hvis aftale i henhold til § 9 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal, dog kan lønnen ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter fx skifteholdstillæg og forskudttidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Når der uden for arbejdstiden (arbejde på forskudt tid eller afvigende arbejdstid) og efter forudgående aftale med virksomheden lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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

En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til § 4.

## **§ 11 Klubformand**

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

## **§ 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes af tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham/hende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder ovennævnte varselspligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han/hun dog krav på 6 måneders varsel.

## **§ 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 12, til at opsi-ge en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 1-3, skal han/hun rette henvendelse til ovenstående arbejdsgiverorganisation eller virksomhed, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæg-

lingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til denne overenskomsts § 2 og § 3, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før NNF-Bager/Møllerbranchen har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

## **BILAG 2 REGLER FOR ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANT**

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø nr. 1072 af 7. september 2010 med tilhørende bekendtgørelser.

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

# HENSIGTSEKTLÆRINGER

## Hensigtserklæring vedr. "fritvalg" og kritisk sygdom

### FRIT VALG

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 har Fødevareforbundet NNF udtrykt ønske om, at der indføres en fritvalgs model, hvorefter den enkelte medarbejder overfor pågældende arbejdsgiver en gang om året kunne meddele, hvorledes man ønskede en overenskomstmæssig stigning fordelt på løn, pension og frihed mv.

Da der ikke på nuværende tidspunkt har kunnet opnås enighed om at indføre en sådan ordning i overenskomsten, er det aftalt, at der i overenskomstperioden kan gennemføres forsøgsordninger med "fritvalg" på virksomheder, der selv udtrykker interesse for at være med i en sådan ordning.

### KRITISK SYGDOM

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2005 er der opnået enighed om, at parterne i løbet af overenskomstperioden undersøger muligheden for at etablere en forsikringsordning, der omhandler kritisk sygdom for den enkelte medarbejder.

Såfremt der kan opnås enighed derom eller en af parterne ønsker det, kan emnet optages som tema ved næste overenskomstfornyelse.

## Hensigtserklæring vedr. seniorordning

Parterne er enig om, at man i overenskomstperioden drøfter muligheden for etablering af en seniorordning.

København, den 1. marts 2012

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## **Aftale om udenlands arbejdskraft**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres den drøftelse af anvendelse af udenlandsk arbejdskraft på overenskomstens område.

Det er parternes intention, at drøftelserne afsluttes senest 1. januar 2014.

København, den 1. marts 2012

Fødevareforbundet NNF

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

## **Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond**

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Protokollat 3 (Kompetenceudviklingsfond – Efteruddannelsesfond) på følgende punkter:

1. Aftalens betingelse om 1 år (pr. 1. maj 2014 9 måneders) anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 7. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 22, afsnit 7, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse jf. Protokollat 14, hvor anciennitetskravet på 9 måneder opretholdes.

2. Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 140,00 kr. pr. time, jf. aftalens afsnit 5, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2017.

## Ansættelsesaftale\*

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Fødevareforbundet NNF**

(Bager og konditorer og anden arbejdskraft i bageriet/produktionen)

1. Undertegnede virksomhed (navn, adresse og cvr. nr.):
Ansætter herved (navn og adresse):
2. Som (titel/stilling):
3. Arbejdssted:
4. Ansat fra (begyndelsestidspunkt)
5. Der tilkommer medarbejderen 12,5% i feriegodtgørelse i henhold til ferieloven. Medarbejderen er berettiget til feriefridage og søgnehelligdagsbetaling efter reglerne i den gældende overenskomst.
6. Ansættelsesforholdet er reguleret af Landsoverenskomsten for håndværksbagere og konditorer mv. som indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.
7. Medarbejderens normale gennemsnitlige effektive arbejdstid er aftalt til _____ pr. uge. Den ugentlige arbejdstid fastlægges i henhold til den til enhver tid gældende vagtplan. Arbejdstiden tilrettelægges og placeres i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten, jf. punkt 6.
8. I henhold til overenskomsten udgør ugelønnen/14 dages lønnen/månedslønnen ved tiltrædelsen: (Understreg uge/14.dag/måned)
Ugeløn/14 dages løn/månedsløn for _____ timer _____ á kr. _____ kr. (minimalløn efter overenskomsten)
Tillæg mellem kl. 18.00 og kl. 04.00 _____ á kr. _____ kr. (antal)
Tillæg søn- og helligdage _____ á kr. _____ kr. (antal)
Eventuelt tillæg til arbejdstøj _____
Personligt tillæg pr. uge/14. dag/måned _____ kr.
Ugeløn/14 dages løn/månedsløn udgør i alt (excl. feriepenge og pension) _____ kr.
Lønnen udbetales bagudrettet _____ pr. uge <input type="checkbox"/> pr. 14 dag <input type="checkbox"/> pr. måned <input type="checkbox"/>
For månedslønnede går lønperioden fra d. _____ (angiv dato) til og med d. _____ (angiv dato). Indtjening herefter overgår til næste måned. Lønnen vil være til disposition førstkommande torsdag efter lønningsperiodens afslutning, eller den sidste hverdag i måneden ved månedsløn.
Eventuelt mer- og overtidsbetaling udbetales i overensstemmelse med gældende overenskomst.
Om andre lønandele er truffet følgende aftale:

<p>9. Der indbetales pension til Industriens Pension efter gældende regler i overenskomsten. Virksomheden betaler 2/3 og Medarbejderen 1/3 af pensionsbidraget.</p> <p>Medarbejderen opnår ret til pension, når denne er fyldt 18 år, og har været uafbrudt beskæftiget på overenskomstens område i mindst 6 måneder, eller som tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, som var baseret på en kollektiv overenskomst.</p> <p>Er Medarbejderen ved ansættelsen omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst:  ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/></p> <p>Hvis der svares ja, så modtager Medarbejderen pension fra første ansættelsesdag.</p>	
<p>10. Stillingen kan opsiges efter gældende regler i overenskomsten, hvortil der henvises.</p>	
<p>11. Ved fravær/sygdom fra virksomheden forholdes således:</p>	
<p>12. Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.</p> <p>Personaleregler/håndbog udleveret: ja <input type="checkbox"/> nej <input type="checkbox"/></p> <p>Medarbejderen skal respektere de ordens- og arbejdsbestemmelse, der til enhver tid måtte være gældende, herunder regler om påklædning og rygning m.m.</p>	
<p>13. Andre væsentlige vilkår:</p>	
Dato:	Virksomhedens underskrift:
<p>Medarbejderen har modtaget et eksemplar af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.</p>	
Dato:	Medarbejderens underskrift:

\*Benyttelse af nærværende standardkontrakt er ikke et overenskomstkrav.







Fødevarer  
forbundet  
NNF

**Fødevarerforbundet NNF**

C.F. Richs Vej 103  
2000 Frederiksberg  
Telefon 3818 7272  
Fax 3818 7200  
E-mail [okse@nnf.dk](mailto:okse@nnf.dk)  
[www.nnf.dk](http://www.nnf.dk)



*En del af*

**DANSK  
ERHVERV**  
ARBEJDSGIVER

**Dansk Erhverv  
Arbejdsgiver**

Børsen  
1217 København K  
Telefon 3374 6000  
Fax 3374 6080  
E-mail [info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)  
[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)