

2025 - 2028

OVERENSKOMST

mellem



J. B. JACOBSEN SEDEN A/S, OST ENGROS
HAVEGÅRDSVEJ 8, 5240 ODENSE NØ
og FØDEVAREFORBUNDET



Indholdsfortegnelse

§ 1 - Arbejdstid	3
§ 2 - Deltidsbeskæftigede og afløsere	3
§ 3 - Medarbejdere ansat til weekendarbejde	4
§ 4 - Timeløn	6
§ 5 - Særlig opsparring	6
§ 6 - Forskudt arbejdstid	7
§ 7 - Overarbejde m.v.	7
§ 8 - Lønudbetaling og -regulering	8
§ 9 - Ferie og feriegodtgørelse	8
§ 10 - Optjening af fridage	9
§ 11 - Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag	10
§ 12 - Sygdom	10
§ 13 - Barsel	11
§ 14 - Barns 1. sygedag	12
§ 15 - Helbreds kontrol	13
§ 16 - Frihed til lægebesøg mm.	13
§ 17 - Pension	13
§ 18 - Seniorordning	14
§ 19 - Opsigelser	16
§ 20 - Regler for tillidsrepræsentanter	17
§ 21 - Tillidsrepræsentantens virksomhed	18
§ 22 - Tillidsrepræsentantens vilkår	19
§ 23 - Tillidsrepræsentantmøder	20
§ 24 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant	20
§ 25 - Fællestillidsrepræsentant	21
§ 26 - Stedfortræder for tillidsrepræsentant	22
§ 27 - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes	22
§ 28 - Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	22
§ 29 - Natarbejde og helbreds kontrol	23
§ 30 - Efter- og videreuddannelse	25
§ 32 - Varsel om arbejdsstandsninger	26
§ 33 - Overenskomstens varighed	27
Protokollat om taktregulering	28

§ 1 - Arbejdstid

Stk. 1

For daghold er den normale arbejdstid 37 timer ugentlig, fordelt på ugens 5 første dage.

For aftenhold er den normale arbejdstid 32 timer ugentlig, fordelt på ugens 4 første dage.

Ved lokal enighed kan arbejdsugen på 37 timer være på mere eller mindre end de anførte 37 timer. Ved lokal enighed forstås, at et flertal af de berørte arbejdere har stemt for ændringen.

Den daglige normale arbejdstid skal ligge mellem kl. 05.45 og kl. 23.10.

Er der mellem arbejdere og arbejdsgiver enighed om reduktion af arbejdstiden, ud over det anførte, skal dette respekteres.

Stk. 2

Er der aftalt en arbejdstid på under 37 timer pr. uge for enkelte arbejdere, skal der for disse være aftalt en fast daglig arbejdstid.

Stk. 3

Angående fastlæggelse af tidspunktet for spise- og hviletider, der højst må ansættes til en time daglig, træffes der aftale mellem partnerne på virksomheden.

§ 2 - Deltidsbeskæftigede og afløsere

Stk. 1. Hensigtserklæring

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i at begrænse anvendelsen af vikarer i mejeriindustrien til fordel for anvendelse af fast tilknyttede afløsere. For såvel medarbejdere som virksomheden er det en klar fordel, at arbejdet udføres af medarbejdere, som er kendte på virksomheden og som kender arbejdsopgaverne.

Stk. 2.

Arbejdstid for deltidsansatte Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt. For deltidsansatte skal der være aftalt en fast daglig og ugentlig arbejdstid. Ved overskridelse af den for den enkelte dag fastsatte arbejdstid betales overarbejdstillæg.

Stk. 3. Arbejdstid for afløsere

Afløsere, som er fyldt 18 år, skal afregnes for mindst fire timer på arbejdsdage og kan højst arbejde 25 timer på virksomheden i den enkelte uge. Ved lokal enighed kan aftales, at den gennemsnitlige arbejdstid på 25 timer om ugen opgøres over en op til otte ugers periode, hvor timetallet i den enkelte uge ikke må overstige 30 timer, dog må arbejdstiden i to uger være fuld tid. I perioder, hvor skolerne holder lukket (efterårsferie, juleferie, vinterferie, påskeferie og folkeskolernes sommerferie (syv uger), må arbejdstiden være fuld tid.

Stk. 4. Antal afløsere pr. fastansatte

Der kan på den enkelte virksomhed maksimalt beskæftiges en afløser for hver 10 fastansatte medarbejdere. Dog kan der ved lokal enighed aftales afvigelser herfra.

Stk. 5. Faste afløsere

På hver virksomhed er der - ud over afløsere i henhold til stk. 3-4 - mulighed for at ansætte faste afløsere. På virksomheder med under 15 ansatte kan der maksimalt beskæftiges en fast afløser. På virksomheder med over 15 ansatte kan der maksimalt ansættes en fast afløser pr. påbegyndt 20 ansatte.

Den enkelte faste afløser skal stå til rådighed for indtræden i vagter med en times varsel inden for en forud aftalt tidsramme, der kan strække sig over seks timer, og som indskrives i arbejdsplanen. Bliver medarbejderen ikke tilkaldt inden for den aftalte tidsramme, er rådighedspligten ophævet i det pågældende arbejdsdøgn.

Den enkelte faste afløser er garanteret to ugentlige fridage, hvor der ikke kan ske tilkald. Disse fridage skal fremgå af arbejdsplanen. Ved arbejde ud over den på dagen varslede arbejdstid betales overarbejde i henhold til § 5, stk. 2a.

Faste afløsere er garanteret en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Arbejdstiden opgøres over en periode på otte uger, medmindre der indgås en lokal aftale, jf. § 1, stk. 4 og 5.

Eventuel overtid afregnes i henhold til overenskomstens § 4 - Overtid. Medarbejderens ansættelse som fast afløser kræver accept af medarbejderen.

§ 3 - Medarbejdere ansat til weekendarbejde

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

Stk. 1.

- a. Der arbejdes normalt i to hold á 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnet's begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden 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.

Stk. 2.

Satsen for weekendarbejde fremkommer ved, at den gældende timeløn i henhold til fællesoverenskomsten ganges med 37 timer og divideres med 24 timer. Denne sats ganges med det faktiske antal af timer, som der arbejdes. Der udbetales ingen tillæg.

Stk. 3.

- 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 medarbejders gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto, jf. overenskomstens § 9.
- b. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforskuud.

Stk. 4.

Ved beregning af sygedagpenge benyttes Socialstyrelsens omregningsfaktor, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde. Til medarbejdere med seks måneders anciennitet betaler virksomheden sygeløn med den beregnede sats i stk. 2.

Stk. 5.

Medarbejdere, der er berettiget til sygeløn, jf. overenskomstens § 16, ydes sygeløn for de skemalagte arbejdstimer han/hun er fraværende, dog mindst hvad der svarer til det sygedagpengebeløb, der fremkommer ved beregning, jf. stk. 4.

Stk. 6.

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre fem lørdage og søndage. Medarbejdere ansat til weekendarbejde optjener $9 \times 7,4$ timer på et år = 66,6 timer. I forbindelse med afholdelse af en fritvalgsdag på 12 timer, udbetales der for 12 timer med den omregnede sats for weekendarbejde. Kontoen med fritvalgstimer reduceres med $12 \text{ timer} \times (37/24) = 18,5$ timer.

Stk. 7.

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10.

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

§ 4 - Timeløn

Stk. 1

Ved beskæftigelse i pakkeriet og dermed beslægtet arbejde er fastsat en timeløn på:

Den 1. april 2025 hæves timelønnen til kr. 181,63 pr. time. Den 1. april 2026 hæves timelønnen til kr. 186,38 pr. time.

Den 1. april 2027 hæves timelønnen til kr. 190,88 pr. time.

Efter 6 måneders ansættelse stiger timelønnen til:

Den 1. april 2025 hæves timelønnen til kr. 198,58 pr. time. Den 1. april 2026 hæves timelønnen til kr. 203,33 pr. time.

Den 1. april 2027 hæves timelønnen til kr. 207,83 pr. time.

Der ydes fuld løn i uger med søgnehellidage. Denne ugeløn beregnes på grundlag af det antal timer, der er aftalt mellem hver enkelt medarbejder og virksomheden.

Stk. 2

Ved klargøring af ost til udskæring til skiver ydes et tillæg på kr. 15,00 pr. time.

Stk. 3

For så vidt nogle arbejder er lønnet højere end den efter denne overenskomsts fastsatte løn, må der ingen reduktion ske i vedkommendes løn.

§ 5 - Særlig opsparing

Den 1. april 2025 opsparer medarbejdere 2,1 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing.

Den 1. april 2026 opsparer medarbejdere 4,1 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden hensætter virksomheden på den enkelte medarbejders særlige opsparingskonto:

Ved beløbenes udbetaling tillægges pension.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til afholdelse af seniorfridage indbetaling på medarbejders pensionskonto

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, kan virksomheden udbetale på følgende måder:

- løbende sammen med medarbejderens løn

- saldoen opgøres og bliver udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb (november måned), samt ved fratræden.
- den omhandlede udbetaling hhv. indbetaling til medarbejderens pensionskonto ved kalenderårets afslutning kan effektueres ved en sædvanlig lønudbetaling i november måned på baggrund af det på det tidspunkt indestående på særlig opsparing.

Beløbet overføres til medarbejderens pensionskonto i PensionDanmark, medmindre medarbejderen senest 1. november anmoder om udbetaling.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året.

§ 6 - Forskudt arbejdstid

For arbejdet i følgende tidsrum betales et tillæg på.:

	Kr. pr. time	
Kl. 17-22	april 2025	73,07 kr.
	april 2026	75,63 kr.
	april 2027	78,28 kr.
Kl. 22-03	april 2025	88,49 kr.
	april 2026	91,59 kr.
	april 2027	94,79 kr.
Kl. 03-05	april 2025	73,07 kr.
	april 2026	75,63 kr.
	april 2027	78,28 kr.

§ 7 - Overarbejde m.v.

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 2 første timer efter normal arbejdstids ophør betales et tillæg på 50 % pr. time. For de efterfølgende timer betales et tillæg på kr. 100 % pr. time.

Såfremt overarbejde ikke er varslet senest 2 timer før normal arbejdstids ophør betales én timeløn for manglende varsel.

Ved overarbejde ud over 2 sammenhængende timer, yder arbejdsgiveren 15 min. betalt pause.

For deltidsbeskæftigede gælder følgende særlige bestemmelser vedrørende overtidsbetaling:

Hvis den for den enkelte medarbejder aftalte normale arbejdstid i en lønningsperiode (2 uger) overskrides, ydes et overtidstillæg på 50 % pr. time.

Ved overarbejde ud over 16 timer i en lønningsperiode (2 uger) ydes et overtidstillæg på kr. 100 % pr. time.

Arbejde udført på lørdage samt søn- og helligdage betales med et tillæg på 100 % af time-lønnen.

§ 8 - Lønudbetaling og -regulering

Stk. 1 Ændring af lønperiode

Den enkelte virksomhed kan aflønne for en periode på 14 dage eller en måned under nænnævnte vilkår.

Stk. 2 Månedsvis lønudbetaling

Overgang til månedsvis aflønning skal varsles med mindst to måneder.

Lønnen betales bagud senest på den sidste bankdag i måneden. Optjeningsperioden løber fra den 20. til den 19. i hver måned.

Stk. 3 Overgangsordning (acotobeløb)

For at lette tilpasningen af den enkelte medarbejders økonomi til månedsvis lønudbetaling kan medarbejderen opnå et acotobeløb, der maksimalt kan udgøre kr. 9.000.

For elever under 25 år kan acotobeløbet dog maksimalt udgøre kr. 5.000.

Det ønskede acotobeløb udbetales på det tidspunkt, hvor uge- eller 14-dages løn første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende ni måneder med kr. 1.000 pr. måned. Dog forfalder restsaldoen til betaling ved fratræden.

§ 9 - Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Feriekortordningen, godkendt af Arbejdstilsynet den 28. april 1981, er gældende for denne overenskomst.

Stk. 2 Fravigelse af ferielovens bestemmelser

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

- Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september.
- Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 10 - Optjening af fridage

Medarbejdere optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående bestemmelser:

Stk. 1

Medarbejdere optjener den 1. april 2020, 9,0 fritimer for hver 7 ugers ansættelse, svarende til 9,0 fridage à 7,4 timer pr. år.

En medarbejder, der har en daglig normal arbejdstid på mere end 7,4 timer, skal optjene et antal fritimer, svarende til den daglige normale arbejdstid, før fridagen kan afvikles.

For andre end fuldtidsansatte foretages forholdsmæssig beregning.

Stk. 2

Der ydes betaling for fridagen svarende til sædvanlig løn (det forventede indtægtstab pr. arbejdstime inkl. systematisk forekommende genetillæg).

Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte.

Stk. 3

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og bør så vidt muligt placeres efter den enkelte medarbejders ønske.

Stk. 4

Fridagen skal afholdes senest 1 år efteroptjening.

Stk. 5

Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Stk. 6

Ved fratrædelse fra virksomheden opgøres opsparede fridage, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling.

Ved underskud på kontoen ved fratrædelse, dækker virksomheden 10 timer inden modregning.

Stk. 7

Optjent frihed på under 1 time udbetales ikke.

Stk. 8

Ved sammenhængende sygdom på over 8 uger suspenderes optjeningen, optjeningen genoptages ved raskmelding.

§ 11 - Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag

Med virkning fra og med 1.4.2003 er den 24. december, den 31. december og den 5. juni (grundlovsdag) hele fridage. Såfremt der er lidt et indtægtstab, ydes der normal løn (timeløn).

§ 12 - Sygdom

Virksomheden holder arbejderne forsikret mod arbejdsskader.

Der ydes arbejderne dagpenge i henhold til den til enhver tid gældende lov om dagpenge ved sygdom, tilskadekomst og fødsel.

Til medarbejdere med 11 ugers anciennitet betales løn under sygdom og tilskadekomst.

Arbejdsgiveren betaler normal timeløn ekskl. genetillæg i de første 8 uger. Derefter overgår medarbejderen til dagpenge i henhold til gældende lov.

§ 13 - Barsel

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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.

Note:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag

Stk. 2 Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger).

Af disse 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 12 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 22, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens stk. 1.

Stk. 5 Løn under orlov

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg men ekskl. genetillæg.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	12 uger*	12 uger	12 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med solo-forældren)
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger Pr. 1. juni 2025	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med solo-forældren)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger	Op til 19 uger	Op til 25 uger	Op til 17 uger
Samlet set Pr. 1. juni 2025	26 uger efter fødsel	21 uger efter fødsel	27 uger efter fødsel	19 uger efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 14 - Barns 1. sygedag

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden gives frihed med betaling, svarende til normal timeløn ekskl. genetillæg, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets 1. sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring. Anmeldelsen af fravær skal finde sted som ved sygdom. Såfremt det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospitalet sammen med barnet, har medarbejderen ret til indtil 1 uges frihed om året med normal timeløn ekskl. genetillæg. Reglen vedrører børn under 14 år.

§ 15 - Helbreds kontrol

Medarbejderne tilbydes gratis helbreds kontrol, hvert 2. år. Helbreds kontrollen foretages af egen læge, og virksomheden betaler for denne helbreds undersøgelse.

Virksomheden betaler ikke for den medgåede tid til helbreds kontrollen.

§ 16 - Frihed til lægebesøg mm.

Ved besøg hos læge, og tandlæge, i arbejdstiden, ydes frihed med normal løn i op til 2 timer.

Ved besøg hos sygehus, og speciallæge, i arbejdstiden, ydes frihed med normal løn i op til max. 4 timer.

Ovennævnte er ikke gældende for gentagne behandlingsforløb.

Medarbejderen skal forsøge at placere ovennævnte besøg uden for arbejdstiden. Ved begravelse af nærmeste familiemedlem, ydes frihed med normal løn i 1 dag.

§ 17 - Pension

Stk. 1

Mellem Fødevareforbundet NNF og J.B. Jacobsen Seden A/S, Ost en gros, er indgået aftale om etablering af pensionsordning gennem Pension Danmark med virkning fra 1. marts 1993.

Stk. 2

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

Den 1. juli 2023 udgør pensionsbidraget 13,89 %, hvoraf arbejdsgiveren betaler 11,00 % og medarbejderen 2,89 %

Stk. 3

Fastansatte lønmodtagere på fuld tid er omfattet af ordningen fra deres fyldte 18. år og efter 6 måneders ansættelse. Ansatte der tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, er omfattet af ordningen fra dag 1.

Stk. 4

Elever, uddannet i henhold til reglerne i erhvervsuddannelsesloven, bortset fra elever, der får løn som mejeriarbejdere/ikke-faglærte, er ikke berettiget til pensionsbidrag.

Stk. 5 Der er indgået aftale om en sundhedsordning (PensionDanmark) med virkning fra 1. juli 2008. Denne omkostning er arbejdsgiverbetalt.

§ 18 - Seniorordning

Stk. 1.

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 9, til seniorfridage.

Stk. 2.

Den 1. april 2025 hæves antallet af seniordage til 46 dage pr. år.

Disse dage kan enten afholdes for egen regning, ved brug af den særlige opsparing, eller ved konvertering af pensionsmidler. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Stk. 3. For egen regning eller af pensionsmidler

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejdernes seniorfrihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Afholdes seniorfridagene for egen regning, skal der ud over indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Stk. 4. Meddelelse til arbejdsgiveren

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5. Placering af seniordage

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 6, stk. 3.

Stk. 6. Afholdelse af seniordage

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for fridage og frit valg i øvrigt, jf. § 6.

Stk. 7. Betaling for seniordage

Når medarbejderen afholder den aftalte frihed, udbetales alene normal timeløn til medarbejderen for det antal timer/dage, friheden omfatter. Der kan ikke forekomme genetillæg i den forbindelse, og udbetalingen indgår ikke i beregningen af feriepenge, SH-opsparring, ATP-bidrag eller arbejdsmarkedspensionsbidrag, ligesom der ikke optjenes fritvalgstimer.

Virksomhedens udgifter til løn fratrækkes saldoen på seniorkontoen. Saldoen på medarbejderens seniorkonto kan ikke være negativ.

Stk. 8 Vejledning til seniorordning

Den enkelte medarbejder kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, således at der aftales nedsat indbetaling af pension med henblik på tilsvarende at nedsætte arbejdstiden.

Seniorordningen giver medarbejderen mulighed for afholdelse af indtil 12 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning eller ved konvertering af pensionsmidler. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Ved afholdelse af seniorfridage for egen regning holder timelønsansatte medarbejdere fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens fuldlønsansatte medarbejdere trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.

Indgåelse af en aftale om en seniorordning skal ske skriftligt senest 1. november forud for det kommende kalenderår.

DI Overenskomst II (Mejeribrugets Arbejdsgiverforening) og Forbundene anbefaler at vedhæftede blanket anvendes, når der sker konvertering af pensionsmidler til seniorfridage.

Beløbet fra den nedsatte pensionsindbetaling henstår hos arbejdsgiveren på en seniorfrihedskonto. Saldoen på den enkelte medarbejders seniorfrihedskonto fremgår af medarbejderens lønsedler eller oplyses på anden måde for medarbejderen.

Afholdes seniorfridagene for egen regning skal der ud over indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Afholdes seniorfridagene ved konvertering af pensionsmidler skal en kopi af den skriftlige aftale indsendes af arbejdsgiveren til PensionDanmark, således at aftalen kan registreres på medarbejderens pensionskonto. Det skal fremgå af aftalen, hvor stor en del af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere. Der skal minimum indbetales 2,99 % i pensionsbidrag til dækning af forsikringsordning, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostninger. Det vil sige, at på overenskomster med 13,89 % i samlet pensionsbidrag, kan der konverteres op til 10,9 % af det samlede pensionsbidrag til seniorordningen.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Aftalen er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår.

Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Dette skal ske ved udfyldelse af en ny blanket, hvor en kopi ligeledes skal indsendes til PensionDanmark.

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan dog aftale at fristen for at indgå/udtræde af ordningen kan fraviges.

For timelønnede medarbejdere indsættes det konverterede pensionsbidrag på medarbejderens seniorfrihedskonto. For fuldlønnede medarbejdere indsættes det konverterede pensionsbidrag på en særlig oprettet seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt.

Ved afholdelse af seniorfridage følges reglerne for afholdelse af feriefridage.

Når medarbejderen afholder den aftalte frihed, udbetales alene normal timeløn til medarbejderen for det antal timer/dage, friheden omfatter. Der kan ikke forekomme tidseller genetillæg i den forbindelse, og udbetalingen indgår ikke i beregningen af feriepenge, SH-opsparing, ATP-bidrag eller arbejdsmarkedspensionsbidrag, ligesom der ikke optjenes fritvalgstimer.

Virksomhedens udgifter til løn fratrækkes saldoen på seniorkontoen. Saldoen på medarbejderens seniorkonto kan ikke være negativ.

Saldoen på seniorfrihedskontoen opgøres ved fratræden, og ved kalenderårets udløb eller ved ferieårets udløb, alt efter bestemmelserne i den enkelte overenskomst og restbeløbet udbetales.

De lokale parter kan ved skriftlig aftale fravige ordningen i videre omfang.

§ 19 - Opsigelser

Fra	arbejdsgiver	medarbejder
Indtil 4 måneders ansættelse	Ingen	Ingen
Efter 4 måneders ansættelse	2 uger	2 uger
Efter 2 års ansættelse	6 uger	4 uger
Efter 5 års ansættelse	8 uger	4 uger
Efter 10 års ansættelse og fyldt 50 år	14 uger	4 uger

Opsigelse varsles til udløbet af en lønafregningsuge.

Stk. 2 Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 6 eller 12 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale en særlig fratrædelsesgodtgørelse på hhv. kr. 5.000/15.000.

§ 20 - Regler for tillidsrepræsentanter

Den mellem DI Overenskomst II (Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF) indgåede aftale om regler for tillidsrepræsentanter er også gældende for denne overenskomst. Bilag II.

Endvidere er der enighed om, at det personale, som denne overenskomst omfatter, skal stå tilsluttet Fødevareforbundet NNF.

Stk. 1

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de arbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end en tredjedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Ungarbejdere og elever/lærlinge har valget, men er ikke valgbare.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af disse forbund er repræsenteret med over 5 medlemmer, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinier, såfremt der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

Stk. 5

Forbundene giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverforeningen giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at

deltage i kurset.

Stk. 6

Såfremt arbejdsgiverforeningen skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentant for arbejderne i hver enkelt afdeling eller for medlemmer af hvert enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger.

Stk. 7

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

Stk. 8

Hvis arbejdsgiverforeningen måtte anse valget af en tillidsrepræsentant for at være foretaget i strid med overenskomsten, har arbejdsgiverforeningen ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt arbejdsgiverforeningen inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

Nyoptagne virksomheder skal over for arbejdsgiverforeningen oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

§ 21 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de arbejdere, han/hun er valgt blandt, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra arbejderne over for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, ligesom denne skal være bemyndiget hertil ved lokale forhandlinger.

Stk. 3

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationens behandling af sagen.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Arbejdsgiverforeningen er indforstået med at tage en drøftelse med forbundene herom, når særlige forhold gør det rimeligt.

Stk. 5

Såfremt det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 6

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Stk. 7

De til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter repræsenterer tillige de beskæftigede ungarbejdere samt elever/lærlinge.

Stk. 8

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes sikkerhedsorganisation.

Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådan mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

Stk. 9

Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingsmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

§ 22 - Tillidsrepræsentantens vilkår

Stk. 1

Tillidsrepræsentanter har efter eget ønske ret til fri telefon (ikke til privat brug) eller et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på kr. 200 pr. måned. Beløbet er skattepligtigt.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis tillidsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som tillidsrepræsentanten dækker.

Vederlaget for perioden fra 1. april 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin i september 2025.

§ 23 - Tillidsrepræsentantmøder

Stk. 1

Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdere og arbejdsgivere samarbejder om på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen.

Med dette formål for øje har arbejdsgiveren på opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 22. december 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte produktionsmæssige og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål som ønskes behandlet.

Stk. 2

Når tillidsrepræsentantmøder afholdes uden for arbejdstiden, betaler arbejdsgiveren tillidsrepræsentanten et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalen fastsatte beløb. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

Stk. 3

Hvor tillidsrepræsentantmøder afholdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalens afsnit 3 fastsatte beløb, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til § 2, stk. 6.

Stk. 4

Afholdes tillidsrepræsentantmøderne i arbejdstiden, betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 2, stk. 6, for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

§ 24 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal han/hun henvende sig til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig arbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 4

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans/hendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 5

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

Stk. 6

Forbundene og arbejdsgiverforeningen er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 7

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og virksomheden skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

§ 25 - Fællestillidsrepræsentant**Stk. 1**

På virksomheder med flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at disse af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage og lign., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles arbejdsgiveren.

Stk. 2

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

Stk. 3

På virksomheder, der har flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger.

§ 26 - Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1

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, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 1.

Stk. 2 Ved etablering af flerskift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren.

§ 27 - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes

Stk. 1

Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 2

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, må de ikke stride mod bestående overenskomster.

§ 28 - Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Stk. 1.

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975, lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Stk. 2. For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

Stk. 3

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af NNF, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

NNF påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. april 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin i september 2025.

§ 29 - Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1 Helbreds kontrol hvert andet år

Alle medarbejdere (såvel natarbejdere som øvrige medarbejdere) skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst to år.

Stk. 2 Helbreds kontrol forud for overgang til natarbejde

Medarbejdere, der overgår til natarbejde, skal - ud over helbreds kontrol i henhold til stk. 1 - tilbydes gratis helbreds kontrol, inden natarbejde påbegyndes.

Stk. 3 Definition af natarbejder

Som natarbejder anses en medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst tre 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.

Stk. 4 Kompensation uden for arbejdstid

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for medarbejderens arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 5 Fremgangsmåde

Helbreds kontrollen foregår på følgende måde:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

Det er ikke noget krav, at det er en læge, som udfører helbreds kontrollen. Dog skal der være en læge, som virker superviserende for undersøgelsen og kan spørges til råds i forbindelse med helbreds kontrollen. Helbreds kontrollen skal udføres af en person med arbejds medicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i

det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 6 Overførsel til dagarbejde

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 7 Arbejdsmiljøorganisationens kontrol

Parterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med ovenstående.

Stk. 8

Forebyggende tiltag ved natarbejde Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbredskontrol i stk. 3-6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

1. Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne
 - a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
 - b. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol

2. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - b. Vurdering af risici ved natarbejde
 - c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - d. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 9. Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 22, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

§ 30 - Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Anbefaling

Efter- og videreuddannelse er af væsentlig betydning for såvel virksomhedernes som medarbejdernes fortsatte udvikling. Overenskomstens parter anbefaler derfor, at den enkelte medarbejder får mulighed for at forbedre og udvikle sine kvalifikationer.

Stk. 2. Frihed uden løn

Det anbefales, at der gives medarbejderne frihed - uden løn - til at deltage i virksomheds relateret uddannelse under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

§ 31 - Uddannelse og Kompetenceudvikling

Stk. 1 - Fælles ansvar for udvikling

Parterne er enige om, at løbende uddannelse og kompetenceudvikling er af afgørende betydning for virksomhedens konkurrenceevne og medarbejderens beskæftigelsesmuligheder, trivsel og faglige udvikling.

Stk. 2 - Prioritering af uddannelse

Virksomheden og medarbejderen forpligter sig til aktivt at prioritere relevant efter- og videreuddannelse som en integreret del af arbejdet. Dette gælder både obligatoriske og frivillige uddannelsesforløb, der er relevante for nuværende og fremtidige arbejdsopgaver.

Stk. 3 - Planlægning og dialog

Virksomheden og medarbejderen skal mindst én gang årligt drøfte behovet for uddannelse og kompetenceudvikling, f.eks. i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale. Formålet er at sikre, at medarbejderen har de nødvendige kompetencer til at imødekomme teknologiske, organisatoriske og markeds-mæssige forandringer.

Stk. 4 - Adgang til uddannelse

Virksomheden skal så vidt muligt sikre adgang til relevante uddannelsesaktiviteter, herunder brug af offentlige støtteordninger, fondsmidler eller virksomhedsinterne uddannelsesprogrammer. Medarbejderen opfordres til aktivt at udnytte disse muligheder og deltage i relevante tilbud.

Stk. 5 - Uddannelse som investering

Uddannelse betragtes som en investering og ikke blot som en omkostning. Der skal derfor tilstræbes fleksible løsninger, der gør det muligt at gennemføre uddannelsesaktiviteter uden unødige hindringer for drift eller medarbejderens økonomi.

§ 32 - Varsel om arbejdsstandsninger

Ved overenskomstens udløb skal der - forinden den er bortfaldet - gives de almindelige varsler (14 dage og 7 dage) for henholdsvis strejke og lockout, ligesom ingen arbejdsstandsning må ske på trods heraf eller på trods af "norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 33 - Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2025 og er gældende indtil 31. marts 2028.

Den kan af en af parterne, med 3 måneders varsel, opsiges til dette tidspunkt. Forinden dens bortfald gives de almindelige varsler for arbejdsstandsning, jf. § 14.

Odense, 19. maj 2025

For

For

J.B. Jacobsen, Seden A/S

Fødevareforbundet NNF

Sign. Finn Thinggård Jacobsen

Sign. Finn Ladegaard

Protokollat om taktregulering

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne pr. 1. april 2008 er der mellem parterne af- talt, at taktreguleringsordningen videreføres som følger:

Reguleringen finder sted på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings Struktur Statistik for Proces- og maskinoperatørarbejde.

Reguleringen sker på baggrund af fortjeneste, ekskl. genetillæg, fratrullet løn under syge- fravær mv., ferie- og SH-betalinger, personalegoder og 2/3 af pensionsbeløbet, inkl. ATP, således at begrebet alene består af en grundtimeløn, inkl. medarbejderens eget bidrag til pension. (Et tilsvarende beløb opnås ved at anvende den såkaldte "smal-fortjeneste", redu- ceret med 2/3 af pensionsbeløbet, inkl. ATP).

Regulering foretages med 80 % af det forskelstal, der fremkommer efter modregning af ge- nerelle tillæg. Modregningen af generelle tillæg pr. time er fastsat til kr. 2,00 for året 2014, kr. 2,00 for året 2015 og kr. 2,00 for året 2016.

Eventuelle negative reguleringer effektueres ikke, men henstår til modregning ved den føl- gende regulering.

De fastsatte lønninger for voksne arbejdere reguleres én gang om året pr. 1. oktober, efter at tillæggene optræder i lønstatistikkerne.

Odense, 3. april 2014

For

J.B. Jacobsen, Seden A/S

Sign. Finn Thinggård Jacobsen

For

Fødevareforbundet NNF Ost Engros

Sign. Finn Ladegaard