

2017 - 2020

OVERENSKOMST

mellem



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

og

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Indhold

§ 1 - Arbejdstid.....	4
§ 2 - Timeløn.....	4
§ 3 - Forskudt arbejdstid	5
§ 4 - Overarbejde m.v.	5
§ 5 - Ferie og feriegodtgørelse.....	5
§ 6 - Optjening af fridage	6
§ 7 - Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag	6
§ 8 - Sygdom, ulykke, barsel, barns 1. syge dag, hospitalsindlæggelse, helbreds kontrol, frihed ved dødsfald og frihed til lægebesøg mm.....	6
§ 9 - Pension.....	7
§ 10 - Seniorordning	8
§ 11 - Opsigelser	11
§ 12 - Regler for tillidsrepræsentanter.....	11
§ 12 A - Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	12
§ 12 B - Tillidsrepræsentantens vilkår.....	13
§ 12 C - Tillidsrepræsentantmøder	14
§ 12 D - Afskedigelse af tillidsrepræsentant.....	14
§ 12 E - Fællestillidsrepræsentant	15
§ 12 F - Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	16
§ 12 G - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes	16
§ 12 H - Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	16
§ 13 - Efter- og videreuddannelse.....	16
§ 14 - Varsel om arbejdsstandsninger	17
§ 15 - Overenskomstens varighed	17
Protokollat om taktregulering	18

Overenskomsten dækker løn - og arbejdsforhold for de hos J.B. Jacobsen, Seden A/S, Ost engros, Odense NØ, beskæftigede arbejdere, der er medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

§ 1 - Arbejdstid

Stk. 1 Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig, fordelt på ugens 5 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. 05.00 og kl. 17.00.

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 - Timeløn

Stk. 1 Ved beskæftigelse i pakkeriet og dermed beslægtet arbejde er fastsat en timeløn på kr. 159,88 pr. time.

Den 1. april 2018 hæves timelønnen med kr. 1,00.

Den 1. april 2019 hæves timelønnen med kr. 1,00

Efter 9 måneders ansættelse stiger timelønnen til kr. 168,83 pr. time.

Den 1. april 2018 hæves timelønnen med kr. 2,00.

Den 1. april 2019 hæves timelønnen med kr. 2,00.

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. 14,00 pr. time.

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

§ 3 - Forskudt arbejdstid

Hvis der arbejdes mandag til fredag, i tidsrummet 17.00 - 22.00, aflønnes med følgende tillægssats pr. time:

Den 1. april 2017 betales kr. 60,34 pr. time.

Den 1. april 2018 betales kr. 61,30 pr. time.

Den 1. april 2019 betales kr. 62,29 pr. time.

§ 4 - 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 lønningperiode (2 uger) overskrides, ydes et overtidstillæg på 50 % pr. time.

Ved overarbejde ud over 16 timer i en lønningperiode (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 timelønnen.

§ 5 - Ferie og feriegodtgørelse

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.

§ 6 - Optjening af fridage

Medarbejdere optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående bestemmelser:

Stk. 1 Medarbejdere optjener den 1. april 2017, 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 efter optjening.

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.

Stk. 7 Optjent frihed på under 1 time udbetales ikke.

§ 7 - 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 (time-løn).

§ 8 - Sygdom, ulykke, barsel, barns 1. syge dag, hospitalsindlæggelse, helbreds kontrol, frihed ved dødsfald og frihed til lægebesøg mm.

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 8 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.

Til medarbejdere med 12 måneders anciennitet betaler virksomheden normal timeløn ekskl. genetillæg under barsel/adoption i indtil 24 uger. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Under samme betingelser betales der i indtil 4 uger løn under fædreorlov.

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, hjemmевærende 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 love-erklæring. 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.

Medarbejderne tilbydes gratis helbreds kontrol, hvert 2. år. Helbreds kontrollen foretages af egen læge, og virksomheden betaler for denne helbredsundersøgelse. Virksomheden betaler ikke for den medgåede tid til helbreds kontrollen.

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 familie medlem, ydes frihed med normal løn i 1 dag.

§ 9 - Pension

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

Stk. 2 Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2014 13,59 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

Den 1. juli 2016 stiger pensionsbidraget til 13,89 %.

Lønmodtageren betaler en tredjedel af pensionsbidraget, og arbejdsgiveren betaler to tredjedele. Der er adgang for lønmodtagere til at forøge eget bidraget.

Stk. 3 Fastansatte lønmodtagere på fuld tid er omfattet af ordningen fra deres fyldte 18. år og efter 6 måneders ansættelse.

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.

§ 10 - Seniorordning

Med virkning fra 1. april 2017

Stk. 1. Tidligst 5 år før pensionsalder

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. Maksimalt 12 dage pr. år

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.

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 medarbejderens 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-opsparing, ATP-bidrag eller arbejdsmarkedspensionsbidrag, ligesom der ikke optjenes fritvalgstimuler.

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

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 Pension Danmark, 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 Pension Danmark.

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, med mindre 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 tids- eller 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.

Saldoen på seniorfrihedskontoen opgøres ved fratæden, 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.

§ 11 - 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 fratreden betale en særlig fratrædelsesgodtgørelse på hhv. kr. 5.000/15.000.

§ 12 - 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 valgret, 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.

§ 12 A - 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. Sådant 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 mæglingmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

§ 12 B - 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.

§ 12 C - 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.

§ 12 D - 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 opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal han/hun rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens 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.

§ 12 E - 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 arbejders 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.

§ 12 F - 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.

§ 12 G - 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.

§ 12 H - Arbejds miljørepræsentanter 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.

§ 13 - 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 uddannelses under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges underhensyn til virksomhedens forhold.

§ 14 - 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".

§ 15 - Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2017 og er gældende indtil 31. marts 2020.

Den kan af en af parterne, med 3 måneders varsel, opsiges til dette tidspunkt. Forinden dens bortfald gives de almindelige varsler for arbejdsstandsning, jf. § 13.

Odense, 6. april 2017.

For
J.B. Jacobsen, Seden A/S
Ost Engros

For
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 aftalt, at taktreguleringsordningen videreføres som følger:

1. Reguleringen finder sted på grundlag af Dansk Arbejdsgiverforenings StrukturStatistik for Proces- og maskinoperatørarbejde.
2. Reguleringen sker på baggrund af fortjeneste, ekskl. genetillæg, fratrukket løn under sygefravær 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", reduceret med 2/3 af pensionsbeløbet, inkl. ATP).
3. Regulering foretages med 80 % af det forskelstal, der fremkommer efter modregning af generelle 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.
4. Eventuelle negative reguleringer effektueres ikke, men henstår til modregning ved den følgende regulering.
5. 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
Ost Engros

Sign. Finn Thinggård Jacobsen

For
Fødevareforbundet NNF

Sign. Finn Ladegaard