



LANDSOVERENSKOMST

2017/2020

Produktionsoverenskomsten for
fødevarer - for supermarkeder mv.

2017/2020

LANDSOVERENSKOMST

Produktionsoverenskomsten for fødevarer
– for supermarkeder mv.

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og
Fødevarerforbundet nnf

INDHOLD

§ 1 ARBEJDSSTIDEN	5
1. Arbejdstid	5
2. Pause	5
3. Deltidsansatte	5
§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE	6
1. For bagere gælder følgende:.....	6
2. For slagtere gælder følgende:	6
§ 3 PRODUKTIONSLEDER	7
§ 4 LØN	8
1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende.....	8
2. Minimalløn til brødbagere/kagekonditor	8
3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet	8
4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatesseassistenter.....	9
5. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet	9
6. Løn, unge under 18 år.....	9
7. Minimalløn, voksenlærlinge	9
8. Anciennitetstillæg.....	9
9. Øvrigt	10
§ 5 SÆRLIGE TILLÆG	11
1. Bagerafdeling	11
2. Slagterafdeling.....	11
§ 6 PENSION	11
1. Pensionsbidrag.....	11
2. Pensionsordning	12
3. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:	13
4. Indfasning af pension	13
§ 7 AFTALE OM FRITVALGS LØNKONTO	14
§ 8 OVERARBEJDE	16
§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ	17
§ 10 SYGDOM, TILSKADEKOMST,BARSEL OG BØRNEOMSORGS DAGE	17
1. Sygdom.....	17
2. Børns sygdom.....	17
3. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov.....	18

4. Børns hospitalsindlæggelse	20
5. Børneomsorgsdage	20
6. Arbejdsfrihed som følge af force majeure	21
§ 11 OPSIGELSESVARSEL	21
§ 12 FERIE	22
1. Ferie	22
2. Ferie – lærlinge	23
§ 13 FERIEFRIDAGE	24
§ 14 LÆRLINGE	24
1. Arbejdstid	24
2. Løn	25
3. Ferie/feriefridage	26
4. Uddannelseskift	26
5. Befordring	26
6. Skoleophold	27
7. Kompetenceudvikling	27
§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	27
1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges	27
2. Valget af tillidsrepræsentant	28
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	28
4. Klubber, opslag	29
5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet	29
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	30
§ 16 BEHANDLING AF FAGLIG STRID	30
§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND	31
§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING	31
§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING	31
§ 20 UDDANNELSE	31
§ 21 ANSÆTTELSESBEVISER	32
§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	33
Aftale om socialt kapitel	33
Aftale om Servicelovens § 22	33
Aftale om løsning af tvistigheder	33
Aftale om	34
implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden	34

Aftale om Kompetenceudviklingsfond	35
Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond	37
Aftale om velfærd.....	37
Det rummelige arbejdsmarked.....	39
Sygefravær	41
Gravide.....	42
Gennemførelse.....	43
Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto	44
Aftale om seniorordning.....	44
Fritvalgs Lønkonto.....	44
Pensionsbidrag	44
Ikke-afholdte feriefridage.....	45
Valg vedrørende seniorordning.....	45
Andre former for arbejdstidsreduktion.....	45
Aftale om elektroniske dokumenter	46
Aftale om regionale tillidsrepræsentanter.....	46
Aftale om	
håndtering af sager om manglende indberetning/betaling til	
Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.....	47
Manglende indberetning	47
Manglende betaling	47
Aftale om Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.....	48
Aftale om arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet	48

§ 1 ARBEJDSTIDEN

1. Arbejdstid

- A. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
- B. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge, eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Virksomheden udarbejder for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Virksomheden kan med 4 ugers varsel ændre arbejdsplanen. Ændringer skal ske således, at medarbejderen kender sin arbejdsplan 16 uger frem. Virksomheden skal ved ændringen sikre, at timeantallet for fuldtidsansatte svarer til 592 timer inden for gældende planperiode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 4 weekender over en 16 ugers periode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

- C. Den daglige arbejdstid for bagere kan ikke overstige 9 timer.

2. Pause

- A. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 ½ time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.
- B. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

3. Deltidsansatte

- A. Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.
- B. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.
- C. Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE

1. For bagere gælder følgende:

- A. For hver søgnehelligdag, butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.
- B. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer, der falder på en søgnehelligdag, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt inden for den gældende arbejdsplan. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage. Grundlovsdag er søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- C. Ovenstående regler i stk. 1, litra a, for søgnehelligdage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.
- D. 1. maj er fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.

2. For slagtere gælder følgende:

- A. For hver Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. Pinsedag samt 1. Juledag, butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

Der sker herudover indfasning af yderligere 6 helligdage eller dage som behandles på samme måde, indfasningen sker på følgende måde:

1. marts 2018 – St. Bededag
1. marts 2020 – Grundlovsdag fra kl. 12
1. marts 2022 – Kr. Himmelfartsdag
1. marts 2024 – 2. juledag

Når helligdagene er fuld indfaset i 2024 svarer reglerne til de nuværende søgnehelligdagsregler for bagerne, jf. stk. 1.

B. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer på de dage, som er angivet under stk. 2, litra a, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt inden for den gældende arbejdsplan. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage.

C. Ovenstående regler i stk. 2, litra a, for sønehelligdage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

D. 1. maj er fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.

§ 3 PRODUKTIONSLEDER

Der kan i den enkelte butik inden for overenskomstens dækningsområde ansættes en produktionsleder i henholdsvis slagter- og bagerafdelingen.

Hvis der på det enkelte produktionsområde – henholdsvis bager og slagter – er ansat 7 eller flere fuldtidsansatte (opgjort efter ATP-modellen), kan der forholds-mæssigt ansættes yderligere produktionsledere.

Produktionslederen er omfattet af nærværende overenskomst, dog således at visse bestemmelser ikke er gældende, se nedenfor.

Produktionslederen er ansat på funktionsløn. Ved funktionsløn finder reglerne i §§ 2, 4, 5 og 8 ikke anvendelse, idet der er taget højde herfor ved fastsættelse af lønnen, ligesom § 1 om arbejdstid ikke er gældende for ansættelsesforholdet.

Der ydes dog frihed ved sønehelligdage, såfremt butikken holder lukket. Såfremt arbejdsdagen ifølge produktionslederens arbejdsplan falder på en sønehelligdag, hvor butikken holder lukket, må vagten ikke flyttes til en anden dag i planperioden.

Produktionsledere på funktionsløn skal have en månedsløn på minimum
Minimalløn, produktionsleder

	1. marts 2017 kr. pr. md.	1. marts 2018 kr. pr. md	1. marts 2019 kr. pr. md
Minimalløn	24.375	24.696	25.017

Den månedlige minimumsløn. reguleres med samme beløb, som faglærte på overenskomsten med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillæg.

Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. For produktionsledere er det aftalt, at der i planperioden maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

Parterne anbefaler, at produktionsledere deltager i relevant efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveauer.

§ 4 LØN

1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	21.547,90	21.868,90	22.189,90
Minimalløn pr. time	134,40	136,40	138,40

2. Minimalløn til brødbagere/kagekonditor

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	20.047,90	20.368,90	20.689,90
Minimalløn pr. time	125,04	127,04	129,05

3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	18.547,90	18.868,90	19.189,90
Minimalløn pr. time	115,69	117,69	119,69

4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatesseassistenter

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	19.884,48	20.205,48	20.526,48
Minimalløn pr. time	124,02	126,02	128,03

5. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	18.744,46	19.065,46	19.386,46
Minimalløn pr. time	116,91	118,91	120,92

6. Løn, unge under 18 år

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	10.423,00	10.607,00	10.791,00
Minimalløn pr. time	65,01	66,16	67,30

7. Minimalløn, voksenlærlinge

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	17.115,00	17.436,00	17.757,00
Minimalløn pr. time	106,75	108,75	110,75

Der er mellem parterne enighed om, at lønnen for voksenlærlinge fremadrettet reguleres på samme måde som lønnen for ufaglærte.

8. Anciennitetstillæg

Faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,40 kr. pr. time.

Brødbagere/kagekonditor med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,40 kr. pr. time.

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,40 kr. pr. time.

9. Øvrigt

- A.** Til første- og enesvende ydes herudover et tillæg på 693,00 kr. pr. md./160,00 kr. pr. uge.
- B.** Første- og enesvende findes kun, hvor der ikke er ansat bagermester/slagtermester eller bestyrer, eller hvor ejere med bager-/slagteruddannelse ikke leder den enkelte produktionsenhed.
- C.** I alle lønforhøjelser efter § 2, som ydes pr. 1. marts 2014, pr. 1. marts 2015 og pr. 1. marts 2016, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimalløns-satser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.
- D.** 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 medarbejder 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 medarbejder. 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.
- E.** På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.
- F.** På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktions-tillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.
- G.** Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmen-de lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produkti-vitets- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.
- H.** For enkelt dagsvikararbejde á 8 timer er betalingen mindst 1/5 af den på arbejdsstedet lavest forekommende ugeløn for medarbejdere på det pågældende tidspunkt.
- I.** Lønnen kan efter lokal aftale udbetales hver 14. dag eller som månedsløn.

§ 5 SÆRLIGE TILLÆG

1. Bagerafdeling

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage kl. 18 - 04	42,60 kr.	43,28 kr.	43,97 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12	28,39 kr.	28,84 kr.	29,30 kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever gælder samme tillæg som ovenstående. Unge under 18 år får det halve af ovenstående tillæg.

2. Slagterafdeling

	1. marts 2017
Hverdage kl. 17.45-06	26,06 kr.
Lørdage kl. 14.30-24.00	52,12 kr.
Søn- og helligdage	59,09 kr.

	1. juli 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Hverdage kl. 18.00-06	26,06 kr.	26,48 kr.	26,90 kr.
Lørdage kl. 15.00-24.00	52,12 kr.	52,95 kr.	53,80 kr.
Søn- og helligdage	59,09 kr.	60,04 kr.	61,00 kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever samt unge under 18 år er tillægget det halve af ovenstående sats.

§ 6 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellidagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct.

2. Pensionsordning

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

A. FORMÅL

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

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

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

B. PERSONKREDS

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

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

C. PENSIONSBRIDRAG

Der henvises til § 6, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

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

D. YDELSER

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

E. Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettigende.

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

- A. Invalidepension
- B. Invalidesum
- C. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten medmindre 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 60.000 kr. årligt

Invalidesum 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom 100.000 kr.

Dødsfaldssum 300.000 kr.

4. Indfasning af pension

A. Omfattet af overgangsordningen er såvel nuværende som kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som ikke er dækket af overenskomsten, jf. § 19. Såfremt virksomheden inden indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har modtaget et overenskomstkraft fra Fødevareforbundet NNF, kan virksomheden dog ikke påberåbe sig nærværende overgangsordning vedrørende pension.

B. De under litra A, nævnte kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan indtræde i overgangsordningen, jf. stk. C.

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

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

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

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

d.

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

E. Overgangsordningen evalueres ved overenskomstperiodens udløb.

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

§ 7 AFTALE OM FRITVALGS LØNKONTO

A. Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 2,7 pct. af den ferieberettigede løn.

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

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

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

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

B. Pr. 1. juni 2017 erstattes litra A af: For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

INDBETALING

Der afsættes 2,7 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2018 afsættes der i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2019 afsættes der i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Medarbejderens evt. indestående på Særlig Opsparing pr. 31. maj 2017 overføres til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 1. juni 2017.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejderen kan hvert år i marts måned, hvis medarbejderen på det tidspunkt har erhvervet ret til feriefridage, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietil-læg af opsparingen.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i marts måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår. Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage eller overenskomstmæssige fridage, dog maksimalt 2 gange årligt.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra kontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

RESTOPSPARING

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. indestående udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

LOKALAFTALE

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestændet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

§ 8 OVERARBEJDE

1. Overarbejde forstås således, alt arbejde der udføres ud over den normale arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage, eller arbejdstimer der ligger uden for den fastlagte arbejdsplan.

2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time

3. Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen således:

For den 1., 2. og 3. time betales et tillæg på 50 pct.

For efterfølgende timer 100 pct.

4. Ved arbejde på en søgnehelligdag, betales tillæg på 100 pct.

5. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33 for fuldtidsansatte. For deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

6. Afspadsering sker ved enighed mellem parterne og under hensyntagen til virksomhedens drift.

Afspadsering kan ske således, at overarbejdstimerne afspadseres, og tillægget udbetales, eller at både tillægget og timerne afspadseres.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

7. Alt overarbejde skal afvikles inden for en 2 måneders periode.

§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ

1. Virksomheden udleverer arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj, der mindst svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne, Arbejdstilsynet og veterinærmyndighederne fastsatte krav.
2. For slagtere udleveres nødvendigt værktøj og fornødent olietøj til alt vådt arbejde.
3. Dog gælder stk. 1 og 2 ikke, hvis der er tale om enkelt dagsvikararbejde, jf. § 4, stk. 9, litra h, hvortil der i stedet ydes et tillæg på 20,05 kr. pr. dag. I denne betaling er medregnet betaling for søgnehelligdag.

§ 10 SYGDOM, TILSKADEKOMST, BARSEL OG BØRNEOMSORGS DAGE

1. Sygdom

- A. Området følger den til enhver tid gældende sygedagpengelov.
- B. Ved sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i arbejdstiden ydes fuld løn for den pågældende dag.
- C. Efter 9 måneders ansættelse yder arbejdsgiveren fuld løn i op til 21 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.
- D. Gældende fra 1. maj 2017 yder virksomheden sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter litra c. Der gælder ikke et anciennitetskrav.
- E. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

2. Børns sygdom

- A. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmевærende barn/børn under 12 år.

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

C. Pr. 1 maj 2017 erstattes litra b af: Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

D. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af en tro- og loveerklæring.

3. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

A. Der henvises til gældende lovgivning.

B. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (gravitetsorlov) 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. 140,- kr. pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats.

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

Pr. 1. juli 2017 udgår den i 3. afsnit angivne beløbsgrænse på kr. 140 pr. time, hvorefter der ydes fuld løn i de i 1. og 4. afsnit angivne perioder. Ændringen sker for børn, for hvilke der er fødselstermin efter den 1. juli 2017.

C. Virksomheden yder 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. Pr. 1. juli 2017 yder virksomheden fuld

løn i disse 13 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, hvor der er fødselstermin efter 1. juli 2017.

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 barsellovens § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 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. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn dog maks. 140,00 kr. pr. time
Barselorlov	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.

For medarbejdere med børn, hvor der er fødselstermin efter den 1. juli 2017 gælder:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn. 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.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
Fra 1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

4. Børns hospitalsindlæggelse

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

Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

5. Børneomsorgsdage

A. Pr. 1. maj 2017 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

B. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

C. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. reglerne i § 7, litra B, udbetaling.

6. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

A. I overensstemmelse med forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

B. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 11 OPSIGELSESVARSEL

1. Opsigelse skal fra begge parter ske skriftligt til en kalenderuges udgang.

2. Der gælder følgende opsigelsesvarsler:

	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
Efter 6 dages beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 2 års beskæftigelse	2 uger	2 uger
Efter 4 års beskæftigelse	6 uger	2 uger
Efter 6 års beskæftigelse	11 uger	2 uger

Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis derimod en medarbejder afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 9 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet i virksomheden.

3. Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr. For deltidsansatte reguleres beløbet forholds-mæssigt.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelse ikke, hvis medarbejderen er

omfattet af en funktionæroverenskomst, funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Medarbejdere, der har oppebåret godtgørelse jf. nærværende bestemmelse og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til nærværende bestemmelse, når ancienniteten er opnået i relation til den nye ansættelse.

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

4. 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 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 12 FERIE

1. Ferie

A. Feriegodtgørelse udredes med 12 1/2 pct.

B. FERIENS LÆNGDE

Ret til ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes inden for det efter optjeningsårets udløb følgende ferieår, der løber fra 1. maj til 30. april.

Ved fuld beskæftigelse opnås ret til ferie i 5 arbejdsuger.

C. FERIENS PLACERING

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

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

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

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

D. FERIENS PLANLÆGNING

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

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

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt.

Der indføres en feriekortordning i overensstemmelse med hovedorganisationernes standardaftale A.

I øvrigt henvises til lov om ferie.

2. Ferie – lærlinge

A. For alle lærlinge gælder de ovenfor under stk. 1 anførte regler.

B. Såfremt den i et optjeningsår indtjente feriegodtgørelse ikke dækker lærlingens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil. Som ferietilskud ydes der lærlingen halv overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien.

C. I følge ferielovens § 9, stk. 3, har elever, der påbegynder uddannelsesforholdet den 1. juli eller senere, ikke ret til ferie med løn i det ferieår (1. maj til 30. april), hvori uddannelsesforholdet indgås.

D. Såfremt der på lærestedet holdes samlet ferielukning i perioden 1. oktober til 1. maj, er lærlingen berettiget til løn for de feriedage, hvortil han/hun ikke har optjent ret til feriegodtgørelse gennem tidligere beskæftigelse – dog højst en uge.

E. I øvrigt gælder ferieforlængelsen og tidspunkterne herfor også for de lærlinge, som i henhold til ferielovens § 9 har ret til ferie i det første hele ferieår efter uddannelsesforholdets påbegyndelse, selv om der ikke måtte være optjent ret hertil.

§ 13 FERIEFRIDAGE

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

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

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

§ 14 LÆRLINGE

Lærlinge følger de regler, der er gældende for andre medarbejdere under denne overenskomst, medmindre andet følger af nedenstående:

1. 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

2. Løn

SLAGTERLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	Pr. måned /time	Pr. måned/time	Pr. måned/time
1. år	10.077,22 / 62,85	10.248,51 / 63,92	10.422,75 / 65,01
2. år	11.743,61 / 73,25	11.943,24 / 74,49	12.146,30 / 75,76
Restlæretid	14.312,10 / 89,27	14.555,41 / 90,78	14.802,84 / 92,33

B. Elever over 21 år:

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

C. Minimalløn for voksenlærlinge:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	17.115,00	17.436,00	17.757,00
Minimalløn pr. time	106,75	108,75	110,75

BAGER- OG KONDITORLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

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

37 timer pr. uge	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	Pr. måned / time	Pr. måned / time	Pr. måned / time
1. læreår	11.322,11 / 70,62	11.514,60 / 71,82	11.710,33 / 73,04
2. læreår	12.285,65 / 76,63	12.494,52 / 77,93	12.706,93 / 79,25
3. læreår	13.249,28 / 82,64	13.474,52 / 84,04	13.703,58 / 85,47
Sidste 7 måneder	15.658,22 / 97,66	15.924,41 / 99,32	16.195,11 / 101,01

Brødbager/ kagekonditor	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Uddannelse	Pr. måned / time	Pr. måned / time	Pr. måned / time
1. år	11.322,11 / 70,62	11.514,60 / 71,82	11.710,33 / 73,04
2. år 1 mdr.	12.285,65 / 76,63	12.494,52 / 77,93	12.706,93 / 79,25
Profil 1 og 2	13.249,28 / 82,64	13.474,52 / 84,04	13.703,58 / 85,47
Profil 3 og 4	15.658,22 / 97,66	15.924,41 / 99,32	16.195,11 / 101,01
Brødbager/kagekonditor med 2 års anciennitet Profil 1+2	21.837,21 / 136,20	22.208,43 / 138,52	22.585,99 / 140,87

B. Voksenlærlinge

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Minimalløn pr. måned	17.115,00	17.436,00	17.757,00
Minimalløn pr. time	106,75	108,75	110,75

3. Ferie/feriefridage

Reglerne for lærlinges ferie følger ferieloven og nærværende overenskomst § 12.

Feriefridage se § 13.

4. Uddannelseskift

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 § 4, stk. 7, ligesom tillæg betales i henhold til overenskomstens § 5.

5. 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 offentlige 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.

6. Skoleophold

Virksomheden refunderer lærlingens udgifter til undervisningsmaterialer op til 600,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med svendeprøven.

Ved lærlingens ophold på skolehjem betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi, dog maksimalt det af Ministeriet for Børn og Undervisning fastsatte beløb (pr. 1. januar 2014 max. 500,00 kr. pr. uge).

7. Kompetenceudvikling

Med virkning fra 1. maj 2014 har lærlinge efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. 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.

§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges

I enhver virksomhed, der er omfattet af kollektiv produktionsoverenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af produktionsoverenskomsten, kan medarbejderne af deres midte vælge én til at være tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, såfremt der er 5 organiserede ansatte eller derover.

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

I virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 5 organiserede medarbejder under produktionsoverenskomstens område, kan tillidsrepræsentantinstitutionen dog kun indføres, såfremt parterne er enige herom. En aftale om valg af

tillidsrepræsentant, hvor valggrundlaget ikke er til stede, kan opsiges af arbejdsgiver med 3 måneders varsel.

2. Valget af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed.

Hvor ancienniteten ikke er opfyldt, kan der vælges blandt de medarbejdere, der har været ansat længst.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som voksenlærling, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

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

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

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

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

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

I anliggender vedrørende løn og arbejdsforhold, der direkte eller indirekte berører medarbejderen eller alle medarbejdere under produktionsoverenskomsten, er det tillidsrepræsentantens opgave, efter henvendelse fra kollegerne, at viderebringe klagen eller henstillinger for arbejdsgiveren.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Medarbejderne er forpligtet til at fortsætte deres arbejde uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse eller afventende afgørelsen fra det fagretslige system.

Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til udførelse af sit hverv.

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

4. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejder på virksomheden eller i en afdeling, hvor produktionsoverenskomsten er gældende, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at orientere medlemmerne.

Såfremt der findes flere virksomheder af samme ejer, kan der inden for dette område etableres en landsklub. Reglerne for en landsklub, udarbejdes og godkendes efterfølgende i de overenskomstbærende organisationer.

5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes indenfor opsigelsesperioden, og inden Fødevareforbundet har haft mulighed for at få afskedigelsesberettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

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

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren, ud over lønnen i opsigelsesperioden, pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, men som ikke kan overstige 3 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig.

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

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

§ 16 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 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.

§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND

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

Til LO/DA-udviklingsfond ydes fra virksomhedens side 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING

Til dækning af medarbejdernes bidrag til gruppelevsfor sikring samt alder- og invalidesum udbetaler virksomheden 11,03 kr. pr. uge (143,39 kr. pr. kvartal) ud over den overenskomst mæssige løn. Bidraget er indeksreguleret, og regulering finder sted hvert år pr. 1. januar. Arbejdsgiverne er forpligtet til at betale ovennævnte beløb til de ansatte mod forevisning af behørig kvittering for, at beløbet er indbetalt i den lokale afdeling af Fødevareforbundet NNF.

§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING

Ovenstående overenskomst er gældende, når Fødevareforbundet NNF over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tilkendegivet, at der i medlemsvirksomheden er beskæftiget én organiseret medarbejder under overenskomstens dækningsområde. Såfremt betingelsen er opfyldt, gælder overenskomsten både for slagter- og bagerenheden i den pågældende filial.

Det fastslås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende. Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

Bliver det aktuelt at oprette løn- og arbejds overenskomster gældende for det storkøbenhavnske område, optages der forhandlinger om tiltrædelse af overenskomsten.

§ 20 UDDANNELSE

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

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

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

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

§ 21 ANSÆTTELSESBEVISER

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2020.

København, 2017

Fødevareforbundet NNF
Faglig afdeling
Jim Jensen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Marianne Bækgaard Nielsen

AFTALE OM SOCIALT KAPITEL

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

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

AFTALE OM SERVICELOVENS § 22

I tilknytning til reglerne i Lov om social service kap. 22 om pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodning om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

AFTALE OM LØSNING AF TVISTIGHEDER

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhand-

ling 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. Mæglingmødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

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

AFTALE OM

IMPLEMENTERING AF DIREKTIV OM TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN

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

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

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

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

Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere

ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

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

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 16. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

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

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

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

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

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

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

AFTALE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

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

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om

året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Pr. 1. maj 2014 ændres anciennitetskravet fra 9 måneder til 6 måneder. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overenskomsternes dækningsområde.

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 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 2. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond i op til 2 uger.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

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

Overenskomstparterne har etableret Produktionsoverenskomstens kompetenceudviklingsfond, hvortil der sker indbetaling.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Virksomheder, der opfylder betingelserne for selvadministration indbetaler som udgangspunkt ikke bidrag til den fælles kompetenceudviklingsfond.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.

Såfremt en virksomhed, som er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, i henhold til en anden overenskomst indgået af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, opfylder betingelserne for egenadministration af kompetencefondsmidler, er virksomheden berettiget til også at foretage egenadministration af midlerne under nærværende overenskomst. Fødevarerforbundet NNF kan kræve at være repræsenteret i virksomhedens uddannelsesudvalg, og der søges tilsikret en forholdsmæssig deling af midlerne på det overenskomstdækkede område som samadministreres.

Fødevarerforbundet NNF kan i overenskomstperioden, en gang om året, tage kontakt til virksomheder, der foretager egenadministration, med henblik på at drøfte sammensætning af uddannelsesudvalget samt anvendelse af fondens midler. Nærværende aftale ophører den 28. februar 2017.

AFTALE OM FRAVIGELSE AF AFTALE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

1. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. Aftale om Kompetenceudviklingsfond 3. afsnit, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 14, stk. 7, hvor anciennitetskravet på 6 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 85 pct. af den personlige løn, jf. aftalens 2. afsnit, 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 29. februar 2020.

AFTALE OM VELFÆRD

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

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

Et stort frafald af lærlinge 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 lang 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 gennem 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
- Psykisk sårbare

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

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: fleksibilitet 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 lang 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 erhvervssevne 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:

- Sygefravær
- Seniorpolitik
- Integration
- Handicappede
- Psykisk sårbare

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 afdækning 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.

AFTALE OM OPTRAPNING AF FRITVALGS LØNKONTO

Indfasning af Fritvalgs Lønkonto:

A. Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt Produktionsoverenskomsten, kan vælge indfasning af Fritvalgs Lønkonto på følgende vilkår.

B. Fritvalgs Lønkonto indfases således:

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

1 år efter indmeldelsen forhøjes betalingen til 50 pct. af den på dette tidspunkt gældende sats for Fritvalgs Lønkonto.

2 år efter indmeldelsen forhøjes betalingen til 75 pct. af den på dette tidspunkt gældende sats for Fritvalgs Lønkonto.

3 år efter indmeldelsen forhøjes betalingen til den i overenskomsten aftalte aktuelle sats for Fritvalgs Lønkonto.

C. Såfremt de overenskomstmæssige satser for Fritvalgs Lønkonto forhøjes inden for indfasningsperioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige satser for Fritvalgs Lønkonto til enhver tid betales til medarbejderen.

D. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

AFTALE OM SENIORORDNING

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 13, 5. afsnit og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 13, 4. afsnit.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

AFTALE 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.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

AFTALE OM REGIONALE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Der kan i virksomheden, efter aftale mellem Fødevareforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

AFTALE OM

HÅNDTERING AF SAGER OM MANGLENDE INDBERETNING/BETALING TIL PRODUKTIONSOVERENSKOMSTENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

I den aktuelle ordning forestår DA på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetencefonden. 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.

AFTALE OM DIREKTIV 2010/18/EU OM FORÆLDREORLOV

Overenskomstens parter er enige om, at man afventer drøftelserne på Landsoverenskomsten for Butik mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel vedrørende eventuel implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Ved afslutning af disse drøftelser, vil parterne drøfte en eventuel implementering.

AFTALE OM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS ADGANG TIL IT OG INTERNET

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



Fødevarerforbundet NNF

Molestien 7
2450 København SV
Telefon 3818 7272
Fax 3818 7200
nnf@nnf.dk
www.nnf.dk



Dansk Erhverv

Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk