

Butik

Nyhedsbrev

Juli 2022

Nr. 1



Kontakt

Mette Bisgaard

mbl@nnf.dk
38 18 70 56

Pernille Olsen

po@nnf.dk
38 18 72 79

Steen M. Nielsen

smn@nnf.dk
38 18 70 25

Henrik Fredensborg

hf@nnf.dk
38 18 70 10

Denne gang bl.a. om:

- Tillidsrepræsentanter
- HORESTA overenskomst
- Faglig voldgift kendelser
- Ferielovens regler om forskudsferie
- Nye regler gældende fra 2. august 2022 om barselsorlov
- Grunduddannelse for AMR
- Efter- og videreuddannelse
- OK23
- Tiltrædelsesoverenskomster



**Fødevare
forbundet
NNF**



Tillidsrepræsentanter

Henrik Reymers Lydolf, tillidsrepræsentant, Føtex Bolbro er fratrådt sin stilling. Det betyder, at hvervet som tillidsrepræsentant pt. er vakant.

Torben Holm er nyvalgt tillidsrepræsentant på Baks Bakery & Deli.

Vi ønsker tillykke med valget og ser frem til samarbejdet.

HORESTA overenskomst (Bageroverenskomsten)

Ordsproget "bedre sent end aldrig" må siges at gøre sig gældende. Der har været behov for fælles afklaring om nogle konkrete dele af teksten, der nu er på plads. Det betyder, at vi er klar til at færdigskrive overenskomsten, der snarest muligt vil være at finde på nnf.dk.

Faglig voldgift kendelser

1. FV-kendelse af 6. april 2022 (HK Handel mod ALDI)

Sagen angår mellemlederes arbejdstid og i første række forståelsen af pkt. 1, 1. afsnit, i "**Aftale om forståelse at aftale om mellemledere**", hvorefter "*Dog er der enighed om, at mellemledere ikke må pålægges at arbejde ud over 45 timer om ugen i gennemsnit over 13 uger*" skal ses i sammenhæng med bestemmelserne om mellemledere i Butiksoverenskomsten og Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service.

Herudover er der spørgsmål om, hvorvidt ALDI skal anerkende et krav om efterbetaling, eller om påstanden herom skal afvises, og om hvorvidt ALDI skal pålægges en bod.

Ifølge kendelsen må en arbejdsgiver fortsat gerne pålægge en mellemleder at arbejde mere end 37 timer om ugen. Dette må også gerne ske i en vagtplan, så længe **1)** det er driftsmæssigt begrundet og **2)** der ikke er tale om vedvarende og kontinuerlig vagtplanlægning med mere end 37 timer om ugen.

Krav om efterbetaling

HK Handels påstand præciserer ikke, hvilke mellemledere påstanden angår. HK Handel har oplyst, at kravet angår de fem navngivne mellemledere i

ALDI, der efter ALDI's opsigelse af lokalaftalen har indgået aftaler med ALDI om ny ansættelsesvilkår, men at påstanden reelt angår 202 mellemledere. Påstanden præciserer heller ikke, hvilken periode kravet om efterbetaling angår. Hertil kommer, at det ikke fremgår af sagen, under hvilke nærmere omstændigheder det pågældende arbejde er udført.

Dommeren kom frem til, at påstanden ikke har en sådan bestemthed og klarhed, at den kan danne grundlag for en afgørelse. På den baggrund blev ALDI frifundet for kravet om efterbetaling.

Bod

Parternes uoverensstemmelse om fortolkningen af Forståelsesaftalens pkt. 1, 1. afsnit, angår en bestemmelse, som er uklar i sin formulering, og som derfor må anses for at have givet rimelig anledning til tvivl. ALDI's forståelse af bestemmelsen kan derfor ikke anses at være en fejlvurdering af en sådan karakter og grovhed, at der er grundlag for at pålægge ALDI betaling af en bod.

2. FV-kendelse af 2. maj 2022 (Fagligt Fælles Forbund mod Coop Danmark A/S)

Kendelsen fastslår, at tid brugt på omklædning før og efter arbejdets udførelse skal betragtes som arbejdstid. Det må dog bero på en konkret vurdering, om aflønning af denne omklædningstid sker særskilt, eller om den allerede er indeholdt i medarbejdernes timeløn for den effektive arbejdstid.

Kendelser peger også på, at både overenskomstens ordlyd og kutymen på arbejdspladsen vil spille ind i vurderingen af, om omklædningstid skal aflønnes særskilt.

Sagen kort:

Uenighed vedrørende omklædningsforhold

Medarbejderne arbejdede på et køligt lager, og derfor omfattede deres arbejdsbeklædning både varmt arbejdstøj og termoundertøj. Denne omklædning tog ca. fem minutter, når de mødte på arbejde og ved arbejdstidens ophør. Medarbejderne anførte, at omklædning burde betragtes som en del af arbejdstiden, og at virksomheden derfor burde acceptere, at de stemplede ind forud for omklædning til arbejdstøj og stemplede ud efter omklædning til privat tøj. På den måde ville omklædningstid blive honoreret som arbejdstid. Virksomhedens ledelse mente imidlertid, at medarbejderne skulle klæde om uden for arbejdstiden. Ledelsen henviste til den relevante

overenskomst, hvoraf det fremgår, at den effektive arbejdstid er at regne fra det oplyste tidspunkt for fremmøde.

Ingen ekstra betaling for omklædning

Selv om arbejdet på et lager krævede varmt tøj, skulle medarbejderne ikke have ekstra betaling for omklædning. Det blev faststået i en faglig voldgift, hvor dommeren ikke så nogen grund til at ændre den praksis, som har fungeret siden 1969.

Parternes argumentation

Forbundet anførte, at det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at den tid, som en arbejdsgiver pålægger en medarbejder at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, anses for arbejdstid. Hvis virksomheden vælger at pålægge medarbejderne at befinde sig på arbejdspladsen omklædt, må den hertil medgåede tid således indgå i den effektive arbejdstid. Virksomheden anførte, at overenskomsten foreskriver, at virksomheden stiller arbejdstøj til rådighed og sørger for vask og vedligehold uden omkostninger for medarbejderne, mod at arbejdstøjet forbliver på virksomheden.

Dette fører naturligt til, at omklædning før og efter arbejdstid må foretages på virksomheden. Tid til omklædning har siden 1969 været ulønnet, idet der har været taget højde for tid til omklædning i den overenskomstmæssige aflønning for den effektive arbejdstid.

Virksomheden fremførte, at medarbejderne ikke har ret til at kræve betaling for tid til omklædning, når det ikke sker som led i en overenskomst- og lønforhandling.

Tid til omklædning indeholdt i timelønnen

Dommeren i sagen fastslog, at når omklædning skal ske på virksomheden, bliver omklædningstiden at anse for arbejdstid.

Hvad aflønning for denne arbejdstid angår, er der dog ikke noget i vejen for, at der kan indgås aftale om, at timelønnen for tiden i produktionen også omfatter tid brugt på omklædning. Dette dog under forudsætning af, at timelønnen opfylder overenskomstens mindstebetalingssatser for timelønsarbejde.

Dommeren anførte endvidere, at den meget lange praksis, hvor betaling for tiden til omklædning har været indeholdt i medarbejdernes sædvanlige timeløn, aldrig har givet anledning til uoverensstemmelser. Derfor fastslog dommeren, at lønnen for den effektive arbejdstid må anses for aftalt, således

at der herigennem sker betaling for medarbejdernes tid til omklædning. Virksomheden fik således medhold i sin påstand.

Ferielovens regler om forskudsferie

Den nu to år gamle ferielov gav os et helt nyt begreb: forskudsferie. Det er nu aktuelt at være opmærksom på, hvad der egentlig gælder af rettigheder og pligter for forskudsferie. Sagt med andre ord en afklaring af, hvorvidt arbejdsgiver kan pålægge en ansat at afholde ferie på forskud.

I ferieloven er det bestemt, at en arbejdsgiver kan tillade en ansat at afholde ferie før denne er optjent. Forskudsferie modregnes i de feriedage, den ansatte optjener efterfølgende eller i den sidste løn, hvis den ansatte fratræder inden forskudsferien er tilbagebetalt.

Kort sagt kan en ansat ikke blive pålagt at afholde ferie før denne er optjent, ligesom hverken arbejdsgiver eller den enkelte ansatte kan gennemtvinge at holde ferie før denne er optjent.

Du er velkommen til at kontakte Fødevarerforbundet NNF, hvis du har spørgsmål til ferieloven. Alternativt kan der læses om ferierettigheder i overenskomsten, ligesom der på websitet borger.dk findes oplysninger. FH har også oplysninger på dets website fho.dk. Se link nedenfor.

[Feri lov: 5 ting du skal vide om den nye ferielov - læs her: \(fho.dk\)](#)

Nye regler gældende fra 2. august om barselsorlov

DA og FH har indgået en aftale om overgang til ikrafttrædelse af den ændrede barselsorlov. De fleste ændringer træder i kraft med virkning fra den 2. august 2022.

Den indgåede aftale omhandler "øremærket" barsel og overenskomstens bestemmelse om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel, som en ansat efter 9 måneders eller 12 måneders anciennitet har ret til.

DA og FH er blevet enige om følgende overgangsordning, der i parents bemærket betyder, at der sker følgende justering i overenskomstens bestemmelse om uger med betaling:

De 14 ugers barselsorlov med løn, som er tildelt mor, bliver justeret til 10 ugers barselsorlov og 4 ugers øremærket forældreorlov. Mor har således ret

til 10 ugers barselsorlov med løn og 9 ugers forældreorlov med løn. De gældende betalingsrettigheder for omdøbte uger ændres ikke. Resten af betalingsreglerne for fravær under graviditet, barsel, fædre og forældreorlov forsætter uændret.

Overgangsordningen bortfalder automatisk ved overenskomstfornyelsen 2023.

Kontakt Fødevareforbundet NNF, hvis du har spørgsmål. Du kan også læse mere på websitet barsel.dk.

Grunduddannelse for AMR

Arbejdsmarkedssekretariatet har netop haft det første hold af AMR'ere igennem den helt nye AMR-grunduddannelse for. Den nye uddannelse har et stærkere arbejdsmiljøfagligt indhold end den "traditionelle" grunduddannelse for alle tillidsvalgte. Noget helt centralt i den nye uddannelse er det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Endelig er et af de vigtige omdrejningspunkter samarbejdet mellem TR og AMR.

Står de positive tilbagemeldinger fra deltagerne til troende, har den nye AMR-grunduddannelse været en succes.

Du kan læse om den på [Ny uddannelse intensiverer indsatsen for det gode arbejdsmiljø \(nnf.dk\)](#)

Næste AMR-grunduddannelse for AMR bliver afholdt i efteråret 2022. Hvis du ønsker at deltage, skal du kontakte din lokale afdeling for at blive tilmeldt.

Efter- og videreuddannelse

HUSK din overenskomst giver dig ret til to ugers selvvalgt efter- og videreuddannelse. Gør brug af denne ret. Du øger dine muligheder for at styrke din personlige og faglige værdi og betydning for din arbejdsgiver og samarbejdet med dine kolleger.

Du er meget velkommen til at kontakte Butiksteamet for en drøftelse eller sparring.

OK23

I ugerne 38 og 40 kommer OK23 bussen rundt i hele landet på arbejdspladsbesøg. Intentionen er at få besøgt så mange butikker og virksomheder, som overhovedet muligt. Efter OK23 bussens Danmarksturné, vil der blive taget initiativ til afholde af overenskomstmøder. Hvis du vil gøre din stemme gældende, er det vigtigt at du møder op. Vi ser frem til at møde dig og dine kolleger. Der vil senere på året, blive udsendt information om afholdelse af overenskomstmøderne. Så hold øje med blandt andet vores website nnf.dk samt de mails der måtte komme fra Fødevareforbundet NNF.

Tiltrædelsesoverenskomster

Tiltrædelsesoverenskomst er en lokal overenskomst på det private arbejdsmarked mellem en virksomhed, som ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og en fagforening om regulering af løn, arbejdstid og øvrige arbejdsvilkår.

Butiksteamet har også fokus på tiltrædelsesoverenskomster, og sikre også løbende fremdrift på denne opgave.

I indeværende år er der indgået en tiltrædelsesoverenskomst med bagerierne **Penny Lane**, Aalborg, **Gaardbageren I/S**, Højmark ved Ringkøbing og **Sct. Peders Bageri**, København samt **Slagter Sandberg**, Højbjerg ved Aarhus.

Rigtig god sommer

Inden vi går på sommerferie, vil jeg og kollegerne i Butiksteamet gerne opfordre til, at du kommer med forslag til emner, der er relevante at få udbredt. Send gerne en mail til mig på mbl@nnf.dk.

Butiksteamet ønsker alle en rigtig god sommer!

På Butiksteamets vegne

Med venlig hilsen

Mette Bisgaard