

Slagter

Nyhedsbrev

Nr. 2



Kontakt

Tom Jensen

tje@nnf.dk

38 18 72 74



Denne gang om:

- Nyt fra området – Følgegruppen og Forretningsudvalget
- Pension
- OK20
- GDPR og håndbog til tillidsrepræsentanter
- IKUF
- Sommer og varmemfri
- 11 timers reglen og ugentlige fridøgn



Nyt fra området - Følgegruppen og Forretningsudvalget

Der har været stor fokus på eksporten af smågrise, som gør råvaregrundlaget mindre ude på de enkelte slagterier, og derfor har vi i TR-gruppen holdt møde med Forbundsformand Ole Wehlast og Forbunds næstformand Jim Jensen, som vil lægge pres på af politisk vej, så der forhåbentlig kan komme en opbremsning af eksporten af smågrise på sigt.

Uddrag af Ole's indlæg:

Der er ikke lagt fingre imellem, når forbundsformand i Fødevareforbundet NNF, Ole Wehlast, kommenterer den alvorlige situation i Danish Crown:

- Griseproducenterne ejer Danish Crown, men alligevel vælger en stor gruppe andelshavere at se stort på deres eget andelsselskab og sende deres smågrise sydover. Danish Crown mister penge og må derfor fyre folk - og Danmark mister arbejdspladser og dermed skatteindtægter. Og det er ikke fordi der bliver født færre grise - de bliver bare ikke længere til danske arbejdspladser, siger en tydeligt frustreret Ole Wehlast.

Reaktionen kommer efter Danish Crown tidligere på ugen meddelte, at koncernen muligvis bliver tvunget til at fyre slagteriarbejdere, fordi der mangler slagtegrise.

På Horsens slagteri har ledelsen anlagt en sag ved arbejdsretten for kollektiv arbejdsvægring, da en del medarbejder var forhindret i at komme ind på overarbejde på en lørdag under forsømt tid, sagen er pt. udsat til den 5. september, og I vil høre nærmere.

Næste møder:

Forretningsudvalget har møde den 21. august 2019.

OK-Følgegruppemøde slagter har møde den 2. september 2019.

Pension

Lad os lige slå en ting fast! Arbejdsmarkedspension er en del af overenskomsten, og det er der du finder hvilke regler der gælder på netop din overenskomst.

Har du engang optjent retten til arbejdsmarkedspension hos en arbejdsgiver, skal du have det fra første ansættelsesdag hos andre arbejdsgivere. Ancienniteten følger med og skal derfor ikke optjenes igen. Dette gælder også, hvis du skifter branche og der er en overenskomst og pensionsopsparing.

Det er vigtigt, at du som medarbejder oplyser, at du allerede har en arbejdsmarkedspension ved ansættelsen, og dermed skal have det fra første dag. Hvis man er berettiget, men først får eller har fået det senere, vil der normalt skulle ske en efterbetaling og det gælder både procenten fra arbejdsgiver og medarbejderens eget bidrag.

OK20

Forberedelserne til OK20 er godt i gang.

Vi arbejder med planlægningen af busture i uge 35 og 40, hvor vi besøger så mange medlemmer og virksomheder det er muligt, forskellige steder i hele landet.

Den 23. oktober er der stormøde med OK20 på dagsordenen. Der kommer mere information til tillidsrepræsentanterne, når flere praktiske ting er afklaret.

GDPR og tillidsrepræsentanter

Håndbogen - der er lavet til tillidsrepræsentanter m.fl., er blevet præsenteret for Følgegruppen af DAHL advokatfirma, som har udarbejdet den.

Sund fornuft er det bedste: Er du i tvivl så spørg! Du kan kontakte hotline via mail eller pr. telefon.

Skriv til: trgdpr@hotline.com

Ring til: 38 10 70 70

IKUF - SFKS

Har du husket, at der er mulighed for selvvalgt uddannelse i overenskomsten? Uddannelse som du ønsker og som kan give dig yderligere kompetencer. I overenskomsten er der bestemmelser om selvvalgt og aftalt uddannelse, som kan betyde, at du kan tage uddannelse og opnå stort set det samme i betaling, som du får i løn.

De fleste overenskomster giver mulighed for mindst 2 uger om året.

Kontakt din uddannelsesambassadør eller tillidsrepræsentant for yderlige informationer. Se evt. meget mere på NNF.dk og IKUF.dk

Sommer - hedebløge - kan vi få varmefri?

I Danmark er begrebet varmefri ikke en del af overenskomsten eller lovgivningen.

Der er ikke en maksimumsgrænse for, hvor varmt det må være på arbejdspladsen - heller ikke under en hedebløge.

En hedebløge er når temperaturen når over 28 grader 3 dage i træk.

Arbejdsmiljøet skal stadig være godt - også under en hedebløge. Du har ret til flere pauser, rigeligt med drikkevand og et køligt pauserum, hvis temperaturen er for høj over en længere periode.

Det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for frisk drikkevand, flere pauser og mulighed for at blive kølet ned i pauser, hvis temperaturen bliver alt for høj på arbejdspladsen.

Er du i tvivl om præcist hvilke rettigheder du har, hvis du arbejder i stærk varme, så kontakt din arbejdsmiljørepræsentant eller læs Arbejdstilsynets vejledning om arbejde i stærk varme.

<https://amid.dk/regler/at-vejledninger/temperatur-arbejdsrum-faste-arbejdssteder-a-1-12/>

11 timers reglen og det ugentlige fridøgn

Du har krav på 11 timers hvile og et ugentligt fridøgn, og det er en ret du ikke kan vælge fra.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer - inden for hver periode på 24 timer. Det gælder også, når vi taler om overarbejde.

Det kan beregnes, om forholdene er lovlige, hvis man tegner en tidslinje og fra et tidspunkt inden for arbejdstiden regner 24 timer tilbage, idet der inden for denne periode skal være 11 timers sammenhængende hvil.

Kontakt din tillids-, arbejdsmiljørepræsentant eller NNF, hvis du er i tvivl.

Se link til bekendtgørelse om hviletid og fridøgn.

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29445>

Spørgsmål

Kom stadig gerne med forslag til emner der kan være relevante at skrive om.

Du er selvfølgelig meget velkommen til at kontakte os eller din tillidsrepræsentant, hvis du har spørgsmål.

Inden længe er vi godt i gang med afholdelse af ferie og I ønskes alle en god ferie og sommer.

Venlig hilsen

Tom Jensen