

2025-2028

Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF



DI- nr. 842128

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST 2025-2028

Mellem

DI Overenskomst I

og

Fødevareforbundet NNF

Overenskomstens dækningsområde

Ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev der mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om en samlet fødevareindustriel rammeoverenskomst.

Overenskomsten, som med uændrede dækningsområder, sammen skriver og erstatter følgende hidtidige overenskomster mellem DI og Fødevareforbundet NNF:

Forædling:	Forædlingsområdet/Fødevareindustrien generelt
23:	Biscuit- og Kagefabrikker
24:	Biscuit-, Kage- og Vaffelfabrikker
111:	Mette Munk A/S, Odense
146:	Danske Handelsmøller
S/C:	Danske Chokolade- og Sukkervarefabrikanter
OM:	Odense Marcipanfabrik A/S og Kims A/S
Tobak:	Tobaksindustrien
KIF:	Kødisindustriens Fabrikantforening

Forkortelser/ordforklaring:

A-kasse:	Arbejdsledighedskasse
AM:	Arbejdsmiljø
AMU:	Arbejdsmiljøudvalg
AMU:	Almen voksenuddannelse
AM-rep.:	Arbejdsmiljørepræsentant
DA:	Dansk Arbejdsgiverforening er en hovedorganisation. DI er medlem af DA.
FH:	Fagbevægelsens Hovedorganisation er en hovedorganisation (tidligere LO). NNF er medlem af FH.
FV:	Fritvalgsordning
FVU:	Forberedende voksenuddannelse

DI:	Dansk Industri (overenskomstpart)
NNF:	Fødevareforbundet NNF (overenskomstpart)
IKUF:	Industriens Kompetenceudviklingsfond
IP:	Industriens Pension (arbejdsmarkedspension)
IPS:	Industriens pensionsservice
KAU:	Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg
Parterne:	Organisationerne DI og NNF
TSBM:	Tobak, Sukker & Chokolade, Bager, Møller Arbejdsmiljøudvalg
Lokalaftale:	Aftale mellem lokale parter
Lokale parter:	Virksomhedsrepræsentant og TR
SFKF:	Slakteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond, under IKUF
SH:	Søgnehelligdag
SU:	Samarbejdsudvalg
SU-rep.:	Samarbejdsudvalgsrepræsentant
ESU:	Grænseoverskridende SU
TB-fonden:	Tuberkulosefonden
TEKSAM:	Samarbejdsorgan for DI og CO-industri. NNF indgår i samarbejdet.
TR:	Tillidsrepræsentant
VEU:	Voksenuddannelsesstøtte

INDHOLD

Kapitel 1. Arbejdstid	12
§ 1 Arbejdstidens længde	12
§ 2 Arbejdstidens lægning.....	13
§ 3 Holddrift	14
§ 4 Flekstid	17
§ 5 Deltid	17
§ 6 Varierende ugentlig arbejdstid.....	19
§ 7 40 timers uge	20
§ 8 Weekendarbejde.....	21
§ 9 Forskudt arbejdstid og tillæg	24
§ 10 Pauser	25
Kapitel 2. Løn	26
§ 11 Normalløn	26
§ 12 Særlige tillæg, anciennitet, forskudt arbejdstid m.m.....	39
§ 13 Oplæringstillæg.....	46
Kapitel 3. Overarbejde	47
§ 14 Overarbejde	47
§ 15 Varsling af overarbejde	55
§ 16 Afspadsring	56
§ 17 Spise- og andre pauser ved overarbejde.....	57
§ 18 Overarbejde på holddrift eller skiftehold på Forældling.....	59
Kapitel 4. Ansættelsesregler og opsigelser.....	60
§ 19 Ansættelsesregler	60
§ 20 Ansættelse af udenlandske medarbejdere	61
§ 21 Opsigelsesregler	62
§ 22 Bortvisning	64

§ 23 Opsigelse ved sygdom, tilskadekomst og ferie	64
§ 24 Anciennitetsbestemmelser, afbrydelse, bortfald	67
§ 25 Tryghed og kompetenceudvikling	68
§ 26 Ansættelsesaftale	73
§ 27 Helbredsundersøgelser	74
§ 28 Funktionærlignende vilkår	74
Kapitel 5. Ferie og frihed	75
§ 29 Afvikling af ferie	75
§ 30 Optjening af ferie	75
§ 31 Ferieåret	76
§ 32 Feriens placering	76
§ 33 Feriegodtgørelse/-løn	77
§ 34 Overførsel af ferie og afbrudt ferie	77
§ 35 Ferie i timer	79
§ 36 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes	80
§ 37 Uoverensstemmelser	80
§ 38 Feriegarantiordning	80
§ 39 Fritvalgsordning	81
§ 40 Søgnehelligdage	84
§ 41 Søgnehelligdage med opsparingsordning	84
§ 42 Søgnehelligdage med fuld lønsordning	86
§ 43 Særlig aftalt frihed og betaling	87
Kapitel 6. Sygefravær, barsel, barns sygdom	90
§ 44 Anmeldelse	90
§ 45 Delvis fraværsdag ved sygdom/tilskadekomst	91
§ 46 Betingelser og betaling af løn under sygdom og ulykke	91
§ 47 Beregningsgrundlaget for sygelønnen	95
§ 48 Aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56	95

§ 49 Barns sygdom, - lægebesøg og -omsorgsdage	96
§ 50 Hospitalsindlæggelse	99
§ 51 Ledsagelse af nærtstående	100
§ 52 Løn under barsel og adoption	101
Kapitel 7. Regler for tillidsrepræsentanter	105
§ 53 Hvor kan der vælges	105
§ 54 Hvem kan vælges	107
§ 55 Valg af tillidsrepræsentant og stedfortræder	107
§ 56 Stedfortræder	108
§ 57 Fællestillidsrepræsentant	109
§ 58 "25-øres fonden" (Slakteri- og Fødevareindustriens uddannelses- og samarbejdsfond af 2007)	110
§ 59 Funktion og opgaver	112
§ 60 Løn	114
§ 61 Uddannelse	115
§ 62 Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde	115
§ 63 Afskedigelse	117
§ 64 Fagretlig behandling	118
§ 65 Andre tillidsvalgte	119
Kapitel 8. Lærlinge	120
§ 66 Lærlinge	120
Kapitel 9. Uddannelse	126
§ 67 Uddannelse	126
§ 68 Slakteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) ...	132
§ 69 DA/FH-udviklingsfond	132
Kapitel 10. Lønssystemer	134
§ 70 Produktivitetsfremmende lønssystemer	134
§ 71 Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord	136

Kapitel 11. Forsøgsordninger og lign.	137
§ 72 Forsøgsordninger.....	137
Kapitel 12. Pension og seniorordning.....	139
§ 73 Pension.....	139
§ 74 Seniorordning.....	143
Kapitel 13. Arbejdsmiljø m.m.....	145
§ 75 Socialt ansvar	145
§ 76 TEKSAM	147
§ 77 Arbejdsmiljø	147
§ 78 TB Fonden	155
Kapitel 14. Lokalaftaler.....	157
§ 79 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	157
Kapitel 15. Organisationsregler	160
§ 80 Hovedaftale.....	160
§ 81 Organisationsregler - forhandlings- og fagretlige regler	160
§ 82 Lige-, forskels- og ligelønsbehandling	161
§ 83 Fornylsesaftalens fortolkning.....	162
§ 84 Overenskomstens varighed.....	162
Bestemmelser for arbejde i holddrift (med kommentarer)	163
§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser	163
§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser	166
§ 3 Betaling for holddriftsarbejde.....	168
§ 4 Overarbejde	169
§ 5 Manglende varsel.....	170
§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde.....	170
§ 7 Overflytning.....	173
§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage	175
§ 9 Lokalaftaler	176

Tillæg til bilag 1	179
Gruppeliv forædling og KIF.....	181
EU direktiver.....	186
Implementering	186
EU-Arbejdstidsdirektiv.....	186
Direktiv om forældreorlov (indført i 2010)	187
Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2010)	187
Direktiv om deltid (indført i 1999)	187
Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold) (indført i 2007).....	188
Implementering af EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023)	188
Protokollat 1	
Protokollat om Den grønne omstilling (indført i 2020).....	196
Protokollat 2	
Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde (indført i 2017).....	198
Protokollat 3	
Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed (indført i 2017)	200
Protokollat 4	
Protokollat om Brug af underleverandører (indført i 2017).....	201
Protokollat 5	
Protokollat om Optrapning af Fritvalgsordningen og fondsbidrag ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, ændret i 2020 og 2023).....	202
Protokollat 6	
Protokollat om et Arbejdsmarked i balance (indført i 2017)	204
Protokollat 7	
Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)	205
Protokollat 8	
Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020).....	209

Protokollat 9

Protokollat om Aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000. (indført i 2014) 210

Protokollat 10

Protokollat om Adgang til lønoplysninger (indført i 2010)..... 214

Protokollat 11

Protokollat om Fondene under overenskomsten (SFKF, 25-øre og DA/FH - indført i 2010, rettet i 2020)..... 216

Protokollat 12

Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2012, rettet i 2014 og 2020) 217

Protokollat 13

Protokollat om Databeskyttelsesforordning (indført i 2025) 218

Protokollat 14

Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020)..... 219

Protokollat 15

Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer (indført i 2020) 220

Protokollat 16

Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020) 221

Protokollat 17

Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)..... 222

Protokollat 18

Protokollat om Udvalgsarbejde om sygdom (indført i 2020)..... 223

Protokollat 19

Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25 (indført i 2023)..... 224

Protokollat 20

Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen 226

Protokollat 21

Protokollat om Udvalgsarbejde om holddriftsaftalen..... 227

Protokollat 22

Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppeliv 228

Protokollat 23

Protokollat om KIF overgår til Forædling Gruppelivforsikring	229
--	-----

FORORD

Ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev der mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om den fødevareindustrielle rammeoverenskomst.

Overenskomsten, som med uændrede dækningsområder, erstatter følgende hidtidige overenskomster:

*Overenskomst mellem DI for Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **23***

*Overenskomst mellem DI for Biscuit-, Kage- og Vaffelfabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **24***

*Overenskomst mellem DI for Mette Munk A/S, Odense og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **111***

*Overenskomst mellem DI for Danske Handelsmøller og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **146***

*Overenskomst mellem DI for Foreningen af Danske Chokolade- og Sukkervarefabrikanter og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **S/C***

*Overenskomst mellem DI for Odense Marcipanfabrik A/S og Kims A/S og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: **OM***

*Hoved- og separatoverenskomster mellem DI for Tobaksindustrien og Fødevareforbundet NNF Tobaksbranchen, herefter kaldet: **Tobak***

*Overenskomst og aftaler mellem DI for Køndindustriens Fabrikantforening og Fødevareforbundet NNF, herefter kaldet: **KIF***

*Overenskomst og aftaler mellem Fødevareforbundet NNF og DI gældende for forædlingsområdet, herefter kaldet: **Forædling***

*Fællesordning for Arbejde i holddrift 2004 - 2007, herefter kaldet: **Bestemmelserne for arbejde i holddrift (med kommentarer)** (side 131).*

Ved overenskomstfornyelsen i 2025 blev parterne enige om at Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2025-2028 fremadrettet er det samlede og gældende overenskomstgrundlag uagtet tidligere versioner af samme bestemmelse i Den Fødevareindustrielle Overenskomst samt de originale 2004-brancheoverenskomster og Lokalaftaler med særlig status.

Overenskomststruktur

Den fødevareindustrielle rammeoverenskomst består af en almindelig del (rammebestemmelser angivet på grå baggrund under hver paragraf). Særbestemmelser er skrevet under de enkelte paragraffer hvor der er sådanne. De har begge samme retlige status.

- I almindelig del indgår bestemmelser, der gælder for alle brancher, virksomheder og medarbejdere, som var omfattet af de afløste overenskomster.
- Særlige regler for de enkelte overenskomstområder er blevet etableret som særbestemmelser og er alene gældende for disse overenskomstområder.
- Særbestemmelserne gælder, helt eller delvis, i stedet for rammebestemmelserne eller supplerer rammebestemmelserne.
- På de punkter hvor særbestemmelserne har et andet indhold end rammebestemmelserne, erstatter eller supplerer særbestemmelserne rammebestemmelserne.
- Hvor en særbestemmelse erstatter en rammebestemmelse, træder særbestemmelsen i stedet for rammebestemmelsen.
- Hvor en særbestemmelse supplerer en rammebestemmelse, gælder særbestemmelsen som et supplement til rammebestemmelsen.
- Hvis der helt eller delvist er modstrid mellem rammebestemmelsen og en særbestemmelse, hvad enten denne erstatter eller supplerer rammebestemmelsen, er det denne del af særbestemmelsen, der er gældende.

Indplacering på Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Fødevareforbundet NNF og DI er enige om, at medlemmer af DIO I, som skal tiltræde - eller overgå til - Den Fødevareindustrielle Overenskomst, indplaceres på særbestemmelserne for Forædling, medmindre andet aftales mellem overenskomstparterne.

Skifte til særbestemmelser for Forædling

For at sikre lige konkurrencevilkår har nuværende medlemsvirksomheder på Den Fødevareindustrielle Overenskomst, der følger andre særbestemmelser end Forædling, mulighed for at skifte til Forædling under følgende forudsætninger:

- Beslutning om et overenskomstsifte til Forædling træffes af virksomheden.
- Et overenskomstsifte til Forædling skal ske med 6 måneders varsel til den lønningsuge, hvori 1. marts falder (dato for overenskomstsiftet) og med tidligste overgang pr. 1. marts 2027.
- Et overenskomstsifte til Forædling skal omfatte en hel fabrik/lokation (P-nr.) eller en hel virksomhed (CVR-nr.).
- Medarbejdere ansat før datoen for overenskomstsiftet anses som omfattet af særbestemmelserne for Forædling på samtlige punkter fra datoen for overenskomstsiftet, dog med nedenstående lønmæssige undtagelser:
 - Personlig løn: Hvis en medarbejder efter varslingen og før overenskomstsiftet har en højere personlig timeløn end normallønssatsen for Forædling inkl. evt. branchetillæg, videreføres differencen som et løntillæg efter overenskomstens § 79. Efterfølgende overenskomstmæssige normal-lønsstigninger lægges oven i medarbejderens overenskomstmæssige normallønssats.
 - Tillæg for forskudt tid: Hvis en medarbejder efter varslingen og før overenskomstsiftet arbejder efter overenskomstens § 9 om forskudt arbejdstid, fastfrys denne medarbejders tillæg for at arbejde på forskudt tid. Fastfrysningen betyder, at forskudttidstillæggets størrelse opgøres i kroner og forbliver uændret. Den fastfrosne sats anvendes, når medarbejderen efter varslingstidspunktet arbejder efter overenskomstens bestemmelser om forskudt tid, også selvom medarbejderen i en periode har udført arbejde, der ikke er omfattet af reglerne om forskudt tid. Medarbejdere

ansat efter datoen for overenskomstskiftet aflønnes efter
Forædlingens forskudttidssatser.

KAPITEL 1. ARBEJDSTID

§ 1 Arbejdstidens længde

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Arbejdstiden fordeles på 5 dage således at ingen dag kan være under 6 timer eller over 9 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsugen starter mandag medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 06 til kl. 06 medmindre andet aftales.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, OM, Tobak, KIF, Forædling

23, 24, 111, OM, KIF:

Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første dage.

23:

Den normale effektive arbejdsdag kan højst være 7,40 timer/dag.

OM:

Den normale effektive arbejdsdag kan højst være 7,40 timer/dag.

Indtil 2 timer pr. uge af arbejdstidsnedsættelsen kan opspares til senere afvikling. Sådan opsparing skal afvikles inden for en 12 måneders periode. Afviklingen sker i de 6 måneder, i hvilke de enkelte produktionssteder har lavsæson.

Bestående lokalaftaler vedrørende opsparing fortsætter uændret.

Tobak:

Hvis den ugentlige arbejdstid fordeles på fem dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 eller over 8 timer. Dette gælder dog ikke ved varierende ugentlig arbejdstid.

KIF:

Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer.

Forældling:

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 8 timer.

§ 2 Arbejdstidens lægning

Den daglige normale arbejdstid lægges mellem kl. 6.00 og kl. 17.00. Forud for placeringen af arbejdstiden høres tillidsrepræsentanten. Udarbejdelse af vagtplaner drøftes lokalt under hensyntagen til såvel medarbejderne som virksomheden.

Særbestemmelse for: Tobak, KIF, Forældling**Tobak:**

Den normale arbejdstid for 1. hold ligger mellem kl. 07.00 og kl. 17.00 på ugens 5 første hverdage og mellem kl. 07.00 og kl. 13.00 om lørdagen.

KIF:

Arbejdstiden lægges mellem kl. 05.30 og kl. 18.00.

Afvigelse fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige herom, og aftalen får i så tilfælde gyldighed for den resterende del af overenskomstperioden. Arbejdstiden må dog ikke overstige 9 timer daglig, heri inkluderet hvilepauser ved akkordarbejde.

Virksomheden kan, for enkelte arbejdere eller grupper af arbejdere, i tiden mellem kl. 05.30 og kl. 18.00 tilrettelægge en normal, daglig arbejdstid, afvigende fra den i afdelingen gældende normale daglige arbejdstid, dog ikke for kortere tid end en lønningsuge og med varsel afgivet senest fredag inden normal arbejdstids ophør. For lastbilchauffører kan arbejdstiden dog lægges mellem kl. 06.30 og kl. 18.30.

I de tilfælde, hvor virksomheden benytter andre af virksomhedens arbejdere til lastbilkørsel, kan dette kun ske i den for lastbilchaufførerne fastsatte arbejdstid.

Forældling:

Arbejdstiden lægges efter den pågældende virksomheds behov (for mindst 1 år ad gangen) mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Afviselser fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige derom.

Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag og søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab, der er antaget til arbejde på de gældende dage.

Medarbejdere der er beskæftiget i virksomheden, har fortrinsret til arbejdet. Der er enighed om at ingen kan afskediges, alene fordi man ikke ønsker at deltage i ovennævnte ændring af arbejdstidsplaceringen.

Ændring af normal, daglig arbejdstid:

Den nugældende normale daglige arbejdstid for de enkelte virksomheder og inddelingen heraf bibeholdes i overenskomstperioden, medmindre en ændring heraf er drøftet i samarbejdsudvalget, eller en arbejdstidsnedsættelse gør en ændring nødvendig.

§ 3 Holddrift

Rammen er ikke gældende for Forædling

Bestemmelserne for arbejde i holddrift mellem DI og Fødevareforbundet NNF er gældende.

Ved lokal enighed - beskrevet i en lokalaftale, kan der etableres faste aften- og nathold.

Se under: Holddriftsaftalen side 163.

Særbestemmelse for: 146, Tobak, Forædling

146:

Holddriftsarbejde lægges mellem kl. 06.00 mandag og kl. 06.00 lørdag.

Skifteholdstillæg:

Ved arbejde i skiftehold, betales for totalbeløbets vedkommende i overensstemmelse med bestemmelser for holddrift. Ugetillægsformen bevares.

For arbejde i skiftende hold betales følgende tillæg:

For ugen hvor der arbejdes:

28.4.2025	
fra kl. 14.00 - 22.00	kr. 1.107,94
fra kl. 22.00 - 06.00	kr. 1.506,77

23.2.2026	
fra kl. 14.00 - 22.00	kr. 1.146,71
fra kl. 22.00 - 06.00	kr. 1.559,51

1.3.2027	
fra kl. 14.00 - 22.00	kr. 1.186,85
fra kl. 22.00 - 06.00	kr. 1.614,09

Ved overflytning inden for ugen fra en vagt til en anden eller fra dagarbejde til vagt med ændret arbejdstid, betales for den forskudte vagt et tillæg på en timeløn (overenskomstmæssige normalløn).

Tobak:

Ved arbejde i hold foregår holdskiftet normalt om mandagen, og 3. hold slutter arbejdsugen lørdag morgen. Turnusperioder kan, når enighed kan opnås, aftales lokalt.

Forædling:

Skifteholdsarbejde

Stk. 1 Arbejdstid for 1. hold

Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 16.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold er overenskomstens ordinære antal effektive timer.

Stk. 2 Arbejdstid for 2. og 3. hold

Ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. og 3. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn, svarende til 34 timer plus udligningstillæg pr. arbejdstime. Udligningstillæg pr. arbejdstime

beregnes som 3 timer gange overenskomstens normalløn divideret med 34. Såfremt medarbejderen er berettiget til branchetillæg i henhold til overenskomstens Kapitel 2, § 11, særbestemmelse for Forædling, beregnes udligningstillæg pr. arbejdstime for branchetillægget på samme måde.

Afhængig af arbejdstidens placering ydes der tillæg i henhold til overenskomstens Kapitel 2, § 12, særbestemmelse for Forædling.

Arbejdstiden lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlapning eller slip kan finde sted.

Stk. 3 Flytning af mandskab

Hvor der indføres 2- eller 3-holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejdsugens start.

Såfremt virksomheden af produktionsmæssige grunde overflytter mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold - eller omvendt - inden for arbejdsugen, betales en tillægsbetaling for skiftet på kr. 280,00. Der ydes ingen betaling for at skifte tilbage til normalt hold.

Stk. 4 Holdskifte

Holdene i 2-og 3-holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skift mellem holdene finder sted mandag morgen.

Stk. 5 Varsling

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

Stk. 6 Længere driftstid

Hvor produktionen nødvendiggør en længere driftstid end den samlede overenskomstmæssige arbejdstid for 1., 2. og 3. skift, kan den resterende driftstid udfyldes ved indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

Stk. 7 Holddrift på lør-, søn- og søgnehellig dage

For holddriftsarbejde på lør-, søn- og søgnehellig dage ydes der tillæg i henhold til § 12.

Stk. 8 Flytning af timer fredag til søndag

Hvor der er lokal enighed, og hvor formålet er at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdstimer fredag aften eller nat flyttes til søndag nat. Sådanne flyttede timer afregnes som oprindeligt.

Stk. 9 Holdskifte

Skift mellem holdene, såfremt andet ikke aftales lokalt.

Stk. 10 Tillæg for skiftehold kan veksles til løn

Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om, at 100 % af skifteholdstillæg kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 4 Flekstid

Rammen er ikke gældende for Tobak og Forædling

Det kan lokalt aftales (med tillidsrepræsentanten hvor en sådan findes) at etablere flekstid.

Aftaler herom kan træffes med den enkelte ansatte eller grupper af disse. Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 - 17.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

§ 5 Deltid

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde).

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og

lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Arbejdstiden for den deltidsbeskæftigede fastlægges efter samme principper som for en fuldtidsmedarbejder jf. § 1.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede.

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om arbejdere med samme kvalifikationer.

Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede medarbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Der henvises til bestemmelserne vedr. implementering af EU-direktiver side 187.

Særbestemmelse for: Forældling

Forældling:

For virksomheder der bliver indmeldt i DI efter 1. maj 2020, gælder særbestemmelsen vedr. forældlingen ikke.

Deltidsarbejde

Arbejdstidens længde og placering

Arbejdstiden placeres inden for ugens 5 første dage (mandag - fredag).

Specieltidspauser

For virksomheder, der har tiltrådt Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, afholdes specieltidspauser forholdsmæssigt efter deltidskontraktens timetal.

Aflønning

Aflønningen sker forholdsmæssigt efter den i overenskomsten fastsatte ugeløn. For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 12.

Søgnehelligdagsbetaling

Med hensyn til søgnehelligdagsbetaling henlægger arbejdsgiveren 4 % af den ferieberettigede løn. For søgnehelligdage udbetales det for fuldtidsansatte fastsatte forskudsbeløb forholdsmæssigt efter det antal timer deltidsarbejdet udgør.

Medarbejdere beskæftiget på normal arbejdstid

Medarbejdere, der ved etablering af ordningen vedrørende deltidsarbejde på virksomheden er beskæftiget i den fulde ugentlige arbejdstid, er berettiget til at komme i betragtning ved deltidsarbejdet på lige fod med nyansatte.

Lokalaftale

De nærmere enkeltheder omkring deltidsarbejdets udførelse - herunder aftalens gyldighedsperiode - nedfældes i en lokalaftale, hvoraf kopi fremsendes til organisationerne.

§ 6 Varierende ugentlig arbejdstid

Rammen er ikke gældende for Forædling

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlig medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12-måneders periode. Dog kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 44 timer.
- b. De lokale parter beslutter, om der skal udarbejdes en plan for perioden. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling. Der skal aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.

- c. Medarbejdere, som ikke har en lønmæssig opsparing, skal i uger med et lavere timetal end 37, sikres en for den pågældende uge normal lønindtjening.
- d. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
- e. Overskud-/underskud af arbejdstid skal afvikles inden fratræden.
- f. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- g. Sådanne aftaler kan opsiges efter gældende regler, jf. § 79 om lokalaftaler.

§ 7 40 timers uge

Rammen er ikke gældende for Tobak

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40 timers arbejdsuge med opsparing af overskydende timer.

De opsparede timer skal afvikles i hele og halve dage på et for parterne passende tidspunkt, evt. i forbindelse med skæve helligdage.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparing hensættes et lokal aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparede timer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

§ 8 Weekendarbejde

Rammen er ikke gældende for S/C og KIF

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

Arbejdstid

- a. Der arbejdes normalt i to hold á indtil 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde ved normal arbejdstids ophør fredag.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have andet lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d. Overtrædelse af pkt. c betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.
- e. Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Lønforhold

- a. Der ydes overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b. Endelig ydes tillæg for weekendarbejde:
 - pr. 28.4.2025 udgør tillægget 116,77 kr/time
 - pr. 23.2.206 udgør tillægget 120,86 kr/time
 - pr. 1.3.2027 udgør tillægget 125,09 kr/time

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

- a. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage) der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte arbejders gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte arbejders søgnehelligdagskonto.
- b. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforsku/-betaling.

Pauser

Pauser i henhold til gældende overenskomst og lokalaftaler.

Sygedage/tilskadekomst

I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid fastsatte timemaksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Overenskomstens øvrige vilkår er ligeledes gældende.

Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret, vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Pension

Pensionsbidraget beregnes og indbetales som for øvrige ansatte i virksomheden i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Overflytning

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

Ved ophør af weekendarbejde er ansatte, der er overflyttet til weekendarbejde, sikret fortsat beskæftigelse i virksomheden i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Særbestemmelse for: Tobak, Forædling**Tobak:**

Fridage og arbejde på søgnehellig dage Der henvises i øvrigt til overenskomstens/lokalaftalens regler om søgnehelligdagsbetaling samt betaling for arbejde på søgnehellig dage.

Organisationsforhold

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

Forædling:

Hvor der er behov derfor, kan der etableres weekendarbejde med det formål at undgå eller begrænse skifteholdsarbejde, eller hvis yderligere etablering af skifteholdsarbejde ikke er mulig.

Der arbejdes indtil 12 timer lørdag og søndag og eventuelt i to hold. Weekendarbejde kan udvides til begyndende ved normal daglig arbejdstids begyndelse fredag.

Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis og kun efter godkendelse af organisationerne arbejde i branchen på ugens fire første dage.

Tillæg for weekendarbejde betales jf. § 12, særbestemmelse for Forædling.

§ 9 Forskudt arbejdstid og tillæg

Rammen er ikke gældende for 146 og Tobak

Forskydes arbejdstiden således at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 17.00, betales tillæg jf. nedenstående skema.

	23	24	111	S/C	OM
Afregnes pr.	Minut	Minut	Pr. påbegyndt halve time	Minut	Minut
Sats mellem 17:00 - 06:00	50 % af normalløn	50 % af normalløn	50 % af personlig løn	Første time: 16,7 % 2. og 3. time: 25 % 4. time og fremefter: 50 % Beregnes af overtidstillæg	50 % af overtidssats Hvis påbegyndt kl. 24.00 eller senere betales 100 % af overtidssats

Særbestemmelse gældende for KIF og Forædlingen

KIF:

Forskydes arbejdstiden således at den starter før kl. 05:30 eller slutter efter kl. 18:00, betales forskudttdstillæg, jf. § 12, særbestemmelse for KIF. Der afregnes pr. påbegyndt time.

Forædling:

Forskydning af arbejdstiden for afdelinger

I afdelinger, hvor det af produktionsmæssige grunde er nødvendigt eller hensigtsmæssigt, kan der tilrettelægges en normal daglig arbejdstid afvigende fra den i virksomheden almindeligt gældende, normale daglige arbejdstid.

Forskydning af arbejdstiden for enkelte medarbejdere

Med henblik på den bedst mulige arbejdstilrettelæggelse, kan der med enkelte medarbejdere aftales en daglig arbejdstid, der afviger fra den i resten af afdelingen gældende.

Dersom det af ovennævnte årsag bliver nødvendigt at flytte medarbejdere, fordi de af personlige årsager ikke har mulighed for at deltage i forskydningen af arbejdstiden, skal disse medarbejdere have

anvist et arbejde af tilsvarende art, som de har haft. Tillidsrepræsentanten skal i alle tilfælde underrettes.

Der er enighed om, at ingen kan afskediges, fordi man ikke kan deltage i ovennævnte forskydning.

Betaling for forskudt tid

Forskydes arbejdstiden således, at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 18.00, betales forskudttidstillæg, jf. § 12, særbestemmelse for Forædling. Der afregnes pr. påbegyndt time.

§ 10 Pauser

Placeringen og længden af daglige spise- og hvilepauser drøftes med tillidsrepræsentanten.

Særbestemmelse for: 23, 24

23, 24:

Der ydes mindst 30 minutters betalt pause pr. dag, som fordeles efter lokalaftale før og efter spisepausen. Bestående pauseforhold kan ikke afkortes.

KAPITEL 2. LØN

§ 11 Normalløn

Voksne medarbejdere

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn pr. time: Se side 28-33.

Ungarbejderes lønforhold

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn for unge under 18 år: Se side 28-33.

Lønudbetalingen

1. Lønningsugen er, hvor andet ikke er aftalt, kalenderugen (mandag til søndag).
2. Lønnen afregnes med tydelig angivelse af lønnens sammensætning.
3. Lønnen udbetales efter arbejdsgiverens valg, ugentligt eller hver 14. dag.
4. Lønnen kan omlægges til månedsvi lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvi lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales.

Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderens fratræder.

5. Lønnen skal stå til disposition ved arbejdstids begyndelse senest fredag i den efterfølgende uge, og udbetales som hovedregel til medarbejderens pengeinstitut/lønkonto. Falder lønudbetaling på en søgnehelligdag, skal udbetaling ske sidste normale arbejdsdag forud for denne.
6. I tilfælde af evt. edb-fejl, udbetales et acontobeløb kontant.
7. Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten, såfremt der er lokal enighed herom.

Elektroniske lønsedler

Se protokollat 12 om elektroniske dokumenter.

Særlige tillæg

Forskudt arbejdstid

Medarbejdere der arbejder i dagdrift med forskudt arbejdstid, betales for de timer, der falder før kl. 06.00 og efter kl. 17.00 et tillæg på 50 % af overenskomstens normalløn. Se § 9.

Weekendhold tillæg

Timetillæg ved akkordarbejde og akkordbasis bør vurderes, hvorvidt det skal indarbejdes i rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

SU-honorar

Betales i henhold til den til enhver tid fastsatte sats mellem DA og FH.

Holddriftstillæg

Betales i henhold til bestemmelserne for arbejde i holddrift mellem DI og Fødevareforbundet NNF.

Se Holddrift side 163.

Løndumping

Overenskomstparterne har indgået protokollat 10 om adgang til lønoplysninger ved mistanke om løndumping.

Lønsatser 24.2.2025

24.2.2025	<i>Alle beløb er kr/time</i>	Normalløn	Branche- + timetillæg	Total
23	Voksne	157,57	5,95+0,30	163,82
24	Bagere (faglært)	161,96	5,95+0,30	168,21
	Voksne	159,40	5,95+0,30	165,65
	Unge o/17 år	113,40	5,95+0,30	119,65
	Unge u/17 år	104,11	5,95+0,30	110,36
111	Voksne	160,35	5,95+0,30	166,60
	Unge u/2 mdr.anc.	94,80	5,95+0,30	101,05
	Unge o/2 mdr.anc.	113,68	5,95+0,30	119,93
146	Grundløn	157,99	4,95+0,30	163,24
S/C	Voksne	146,75	5,95+0,30	
	*** +gl.akkordafsn 9%	+ 13,21		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		171,48
	Unge	86,06	5,95+0,30	
	*** + akkordafsn 9%	+ 7,75		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		105,33

***** Gl. akkordafsnstillæg.** For så vidt der ikke er indført akkorder, produktionspræmier eller bonusordninger ved funktioner, hvor dette er muligt og hensigtsmæssigt, ydes et akkordafsnstillæg eller personligt tillæg, der mindst udgør 9 % af den gældende timeløn, medmindre der på anden måde ydes særskilt vederlag herfor.

På virksomheder, der har omregnet 9 % tillægget, skal dette ajourføres i overensstemmelse med det nye beregningsgrundlag for fastsættelse af timelønnen.

24.2.2025	<i>Alle beløb er kr/time</i>	Normalløn	Branche-og timetillæg	Total
OM	Voksne	154,55	5,95+0,30	160,80
	Unge u/17 år	108,82	5,95+0,30	115,07
Tobak	Mindstebetaling	159,59	5,95+0,30	165,84
	Ung o/16 og u/18 år	87,13	5,95+0,30	93,38
KIF	Voksne	156,49	6,85	163,34
	Unge u/16 år	92,20	6,85	99,05
	Unge o/16 år	104,36	6,85	111,21
Forædling	Voksne	171,35	**	
	Unge o/16 og u/17 *	105,31		
	Unge o/17 og u/18 *	108,99		

*** Forædling:** Unge under 18 år kan ikke deltage i akkordarbejde

****Se branchetillæg under Forædling (side 37)**

Lønsatser 23.2.2026

23.2.2026	<i>Alle beløb er kr/time</i>	Normalløn	Branche- + timetillæg	Total
23	Voksne	162,32	5,95+0,30	168,57
24	Bagere (faglært)	166,71	5,95+0,30	172,96
	Voksne	164,15	5,95+0,30	170,40
	Unge o/17 år	117,37	5,95+0,30	123,62
	Unge u/17 år	107,76	5,95+0,30	114,01
111	Voksne	165,10	5,95+0,30	171,35
	Unge u/2 mdr.anc.	98,11	5,95+0,30	104,36
	Unge o/2 mdr.anc.	117,66	5,95+0,30	123,91
146	Grundløn	162,74	4,95+0,30	167,99
S/C	Voksne	151,50	5,95+0,30	
	*** +gl.akkordafsn 9%	+ 13,64		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		176,66
	Unge	89,07	5,95+0,30	
	*** + akkordafsn 9%	+ 8,02		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		108,61

***** Gl. akkordafsnstillæg.** For så vidt der ikke er indført akkorder, produktionspræmier eller bonusordninger ved funktioner, hvor dette er muligt og hensigtsmæssigt, ydes et akkordafsnstillæg eller personligt tillæg, der mindst udgør 9 % af den gældende timeløn, medmindre der på anden måde ydes særskilt vederlag herfor.

På virksomheder, der har omregnet 9 % tillægget, skal dette ajourføres i overensstemmelse med det nye beregningsgrundlag for fastsættelse af timelønnen.

23.2.2026	Alle beløb er kr/time	Normalløn	Branche-og timetillæg	Total
OM	Voksne	159,30	5,95+0,30	165,55
	Unge u/17 år	112,62	5,95+0,30	118,87
Tobak	Mindstebetaling	164,34	5,95+0,30	170,59
	Ung o/16 og u/18 år	90,18	5,95+0,30	96,43
KIF	Voksne	161,24	6,85	168,09
	Unge u/16 år	95,42	6,85	102,27
	Unge o/16 år	108,02	6,85	114,87
Forædling	Voksne	176,10	**	
	Unge o/16 og u/17 *	109,00		
	Unge o/17 og u/18 *	112,81		

* **Forædling:** Unge under 18 år kan ikke deltage i akkordarbejde

****Se branchetillæg under Forædling (side 37)**

Lønsatser 1.3.2027

1.3.2027	<i>Alle beløb er kr/time</i>	Normalløn	Branche- + timetillæg	Total
23	Voksne	166,82	5,95+0,30	173,07
24	Bagere (faglært)	171,21	5,95+0,30	177,46
	Voksne	168,65	5,95+0,30	174,90
	Unge o/17 år	121,48	5,95+0,30	127,73
	Unge u/17 år	111,53	5,95+0,30	117,78
111	Voksne	169,60	5,95+0,30	175,85
	Unge u/2 mdr.anc.	101,55	5,95+0,30	107,80
	Unge o/2 mdr.anc.	121,78	5,95+0,30	128,03
146	Grundløn	167,24	4,95+0,30	172,49
S/C	Voksne	156,00	5,95+0,30	
	*** +gl.akkordafsn 9%	+ 14,04		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		181,56
	Unge	92,19	5,95+0,30	
	*** + akkordafsn 9%	+ 8,30		
	+ kompenstationstillæg	+5,27		112,01

***** Gl. akkordafsnstillæg.** For så vidt der ikke er indført akkorder, produktionspræmier eller bonusordninger ved funktioner, hvor dette er muligt og hensigtsmæssigt, ydes et akkordafsnstillæg eller personligt tillæg, der mindst udgør 9 % af den gældende timeløn, medmindre der på anden måde ydes særskilt vederlag herfor.

På virksomheder, der har omregnet 9 % tillægget, skal dette ajourføres i overensstemmelse med det nye beregningsgrundlag for fastsættelse af timelønnen.

1.3.2027	<i>Alle beløb er kr/time</i>	Normalløn	Branche-og timetillæg	Total
OM	Voksne	163,80	5,95+0,30	170,05
	Unge u/17 år	116,57	5,95+0,30	122,82
Tobak	Mindstebetaling	168,84	5,95+0,30	175,09
	Ung o/16 og u/18 år	93,34	5,95+0,30	99,59
KIF	Voksne	165,74	6,85	172,59
	Unge u/16 år	98,76	6,85	105,61
	Unge o/16 år	111,80	6,85	118,65
Forædling	Voksne	180,60	**	
	Unge o/16 og u/17 *	112,81		
	Unge o/17 og u/18 *	116,75		

* **Forædling:** Unge under 18 år kan ikke deltage i akkordarbejde

****Se branchetillæg under Forædling (side 37)**

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, S/C, Tobak, Forædling**23, 24:****Personlig løn:**

Nuværende personlige højere lønninger bibeholdes og må ikke ned-sættes som følge af denne overenskomst, så længe de pågældende er i arbejde hos samme arbejdsgiver.

23:**Ugeplaner:**

Virksomheden udarbejder en ugeplan med fast arbejdstid, hvilket meddeles senest forudgående fredag middag. Ved ændring i ugeplanen betaler virksomheden til de berørte ansatte et tillæg på 36,45 kr./gang.

24:**Ugeplaner:**

Virksomheden udarbejder en ugeplan med fast arbejdstid, hvilket meddeles ved opslag senest forudgående fredag formiddag. Ved afvigelse fra ugeplanen ydes et tillæg på 51,04 kr/gang.

111:**Ugeplaner:**

Virksomheden vil tilstræbe en ugeplan med faste arbejdstider, hvilket meddeles ved opslag senest foregående fredag kl. 13:00. Ved afvigelse fra ugeplanen ydes et tillæg på 18,96 kr/gang.

S/C:

Hvis den sædvanlige lønudbetalingsdag falder på en sønehelligdag, skal lønnen eller et acontobeløb være til arbejderens rådighed to dage før. Acontobeløbet skal så vidt muligt være af samme størrelse som den indtjente løn. Den endelige afregning finder sted ved den næste ordinære lønudbetaling.

Tobak:**Lønoversigt**

Virksomheden er forpligtet til at udarbejde lønoversigter, der udleveres til tillidsrepræsentanterne.

Almindelige bestemmelser for timelønnede arbejdere

Regulering af lønninger

Overenskomstparterne er enige om, at fremtidig regulering af lønninger i forbindelse med overenskomstfornyelser, og eventuelle andre generelle reguleringer af lønninger, sker efter de for normallønnede arbejdere fastsatte regler.

Forældling:

Lønopbygning og betalingssatser:

Gældende pr. 24.2.2025		Virksomhedens lønsystem	
		Normalløn**	Akkordløn iht. rammeaftalen
Timetillæg	(kr. /time)	102,50	102,50
Grundløn	(kr. /time)	68,85	68,85
Akkordafsavns- tillæg	(kr. /time)	-	-
Timeløn totalt	(kr. /time)	171,35**	171,35
+ Branchetil- læg	(kr. /time)	5,25	3,15
Akkord*	-	-	Variabel løn iht. produceret mængde
Akkordbasis	(kr./indtjent akkordtime)	-	65,29

Gældende pr. 23.2.2026		Virksomhedens lønsystem	
		Normalløn**	Akkordløn iht. rammeafta- len
Timetillæg	(kr. /time)	107,25	107,25
Grundløn	(kr. /time)	68,85	68,85
Akkordafsavns- tillæg	(kr. /time)	-	-
Timeløn totalt	(kr. /time)	176,10**	176,10
+ Branchetil- læg	(kr./time)	5,25	3,15
Akkord*	-	-	Variabel løn iht. produceret mængde
Akkordbasis	(kr./time akkordtime)	-	65,29

Gældende pr. 1.3.2027		Virksomhedens lønssystem	
		Normalløn**	Akkordløn iht. rammeafta- len
Timetillæg	(kr. /time)	111,75	111,75
Grundløn	(kr. /time)	68,85	68,85
Akkordafsavns- tillæg	(kr. /time)	-	-
Timeløn totalt	(kr. /time)	180,60**	180,60
+ Branchetil- læg	(kr./time)	5,25	3,15
Akkord*	-	-	Variabel løn iht. produceret mængde
Akkordbasis	(kr./time akkordtime)	-	65,29

* Virksomhed tiltrådt Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord (se § 71).

Timetillæg ydes for alle timer.

Anciennitet i forhold til branchetillæg beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme koncern, som maksimalt er afbrudt af perioder af 6 måneders varighed. Anciennitet bortfalder, hvis medarbejderen selv siger op.

En medarbejder, der på tilfredsstillende måde udfører et særligt betydningsfuldt arbejde, kan ydes et tillæg herfor. Dette tillæg bortfalder, når medarbejderen flyttes til anden beskæftigelse.

Branchetillæg

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, betales et branchetillæg på 3,15 kr./time.

Er der ikke indgået en lokalaftale om en hel eller delvis tilslutning til rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, betales et branchetillæg på 5,25 kr./time.

Anciennitet i forhold til branchetillæg beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme concern som maksimalt er afbrudt af perioder af 6 måneders varighed.

Anciennitet bortfalder, hvis medarbejderen selv siger op.

Lønafregning

Lønningsperioden kan udstrækkes til 2 uger. I så fald ydes der til samtlige medlemmer af Fødevareforbundet NNF samt lærlinge et årligt beløb på kr. 100,00.

Beløbet beregnes og udbetales pr. kvartal til forbundets stedlige afdeling, til anvendelse for sociale og kulturelle formål for de på virksomheden beskæftigede medlemmer af forbundet.

På virksomheder, hvor lønningsperioden i mindst 1 år forud har været udtrakt til 2 uger, kan virksomheden udstrække lønningsperioden til 4 uger. Overgangen til 4 ugers løn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

I forbindelse med overgang til 4 ugers løn har medarbejderen ret til et acontobeløb svarende til den nettoløn, den pågældende forventeligt ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det udbetalte acontobeløb udbetales på det tidspunkt, hvor 2 ugers lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 4 ugers perioder med 1/12-del af acontobeløbet per 4 ugers periode, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling. Overgangen skal varsles med mindst 2 måneder. De nærmere retningslinjer for månedsvis lønudbetaling kan drøftes lokalt. Hvis der ikke er enighed lokalt, er lønperioden fra den 20. til den 19. i hver måned.

Parterne er enige om, at virksomheder, som i forvejen giver medarbejderne 100 kr. årligt for en lønomlægning, fortsætter med at betale dette beløb.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Medarbejdere omfattet af Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord har ret til ugesedler.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt uge-, 14-dages- eller 4-ugerslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Lønafregningen finder sted overfor lønmodtagerens pengeinstitut, og lønnen skal stå til rådighed ved pengeinstitutts åbningstid.

Der er enighed mellem overenskomstparterne om, at drøfte ovennævnte overenskomstbestemmelser med henblik på en modernisering af teksten.

§ 12 Særlige tillæg, anciennitet, forskudt arbejdstid m.m.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, S/C, KIF, Forædling

Såfremt der ikke i forvejen ydes andre tilsvarende eller større tillæg til de overenskomstmæssige lønninger, har arbejderen ret til anciennitetstillæg efter følgende regler:

23

Efter 1 års beskæftigelse	0,58 kr./time
Efter 2 års beskæftigelse	0,69 kr./time
Efter 4 års beskæftigelse	0,86 kr./time

24

Efter 2 års beskæftigelse	28,69 kr./uge
Efter 5 års beskæftigelse	45,89 kr./uge

111

Efter 1 års beskæftigelse	1,43 kr./time
Efter 3 års beskæftigelse	2,01 kr./ time
Tillægget kan beregnes som dag- og ugetillæg.	

146

Efter 1 års beskæftigelse	1,75 kr./ time
---------------------------	----------------

Anciennitet beregnes ved opsummering af ansættelsesperioder i samme branche (ved ordet branche forstås henholdsvis melmølle og grynsmølle) og bortfalder kun, hvis pågældende selv siger op eller nægter at møde til arbejde, når en virksomhed efter en afskedigelsesperiode tilbyder arbejde.

Opsummering sker kun ved genansættelse i branchen inden for et år.

24:**Smudstillæg:**

Ved særligt unormalt smudsigt arbejde betales et tillæg på 4,38 kr./time.

146:**Smudstillæg:**

Til de medarbejdere, der deltager i smudsigt arbejde ved rengøring af mølle, melkasser og kornsilo (ikke pakhus) samt chauffører og medhjælpere, udbetales en godtgørelse på en timeløn (grundløn II) pr. dag.

Dette tillæg betales også ved udskiftning af valseblokke, rensning af sigter, filtre og lignende smudsigt arbejde.

Dog kan ingen medarbejdere få dette tillæg for mere end 60 dage inden for et overenskomstår.

Funktionstillæg

- a. Valsepassere, anden mand møllen og tankvognschauffører pt. pr. uge kr. 163,17 - pr. time kr. 4,41.
- b. Sigtepassere, renseripassere, første mand i siloanlæg, chauffører, truckførere, maskinførere ved store poseanlæg samt betjening ved fuldautomatiske pakkemaskiner (detailpakning) pt. pr. uge kr. 123,21 - pr. time kr. 3,33.
- c. Læsseformænd og ventilpakkere pt. pr. uge kr. 95,83 - pr. time kr. 2,59.

Losning og stuvning af skibe betales efter den pågældende bys havnetakst.

S/C:

Kompensationstillæg i rammen § 11

Kompensationstillægget indgår ikke i beregningerne for akkordtillæg, tillæg for forskudt arbejdstid, overarbejdstillæg, holddriftstillæg og andre lignende tillæg.

Kompensationstillægget skal tydeligt fremgå af de enkelte lønsedler.

Smudstillæg

Ved formaling og pakning af kakaopulver, afpudring og/eller støbning i pudder samt overtrækning af lakrids ydes et tillæg.

28.4.2025	7,01 kr./time.
23.2.2026	7,25 kr./time.
1.3.2027	7,51 kr./time.

Samme tillæg ydes for lakridskogning, fyrkogning og fyring ved kaoristning (undtagen ved gas og elektricitet) dåse- og formvask uden maskine, udstening af kirsebær og blomster, sukkersigtning, arbejde ved dragékedler samt fremstilling af frugtpulp.

Tillægget ydes for hele arbejdsdage.

Anmærkning 1:

Såfremt der sker ændring af ovennævnte processer på en sådan måde, at generne forsvinder eller reduceres, kan der optages forhandling om bortfald eller nedsættelse af ovennævnte tillæg.

Anmærkning 2:

Overenskomstparterne er enige om, at der på de virksomheder, hvor arbejdets karakter kan sidestilles med ovennævnte forhold (stærkt støvende eller stærkt tilsmudsende), lokalt kan optages forhandlinger om ydelse af samme tillæg.

KIF:

Oplæring af lærlinge samt instruktion af nyansatte

Arbejdere, der er beskæftiget med oplæring af lærlinge samt instruktion af nyansatte, betales herunder med gennemsnitslønnen af de sidste 4 ugers egen fortjeneste.

Vareprøver, forsøg samt indkøring af maskiner

Den tid, hvori der eksperimenteres med fastlæggelse af en ny metode, udvikling af et nyt produkt og/eller indkøring af maskiner, betales med vedkommende arbejders forrige uges gennemsnit, for akkordarbejders vedkommende med gennemsnitsakkordtimeløn. (For eksempel danner uge 38 grundlag for beregningen af arbejde udført i uge 40). Ovennævnte løn skal også ydes, når arbejdet udføres som overarbejde.

Forskydning

For den del af arbejdstiden, der falder indenfor tidspunktet kl. 18:00 - 05:30, ydes der følgende tillæg:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 21,93	kr. 22,70	kr. 23,49
fra kl. 22.00 til kl. 05.30	kr. 25,38	kr. 26,27	kr. 27,19

Forædling:**Særlige tillæg****Kuldetillæg**

Kuldetillæg udgør følgende per. time.

28.4.2025	kr. 9,23
23.2.2026	kr. 9,56
1.3.2027	kr. 9,89

Forskudt pause

For forskydning af spisepauser betales pr. spisepause:

28.4.2025	kr. 6,90
23.2.2026	kr. 7,15
1.3.2027	kr. 7,40

Spisning ved maskiner

Forbliver en medarbejder ved maskinerne, kedlerne eller lign., uden at spisepause holdes, ydes der herfor et tillæg pr. spisepause.

28.4.2025	kr. 48,37
23.2.2026	kr. 50,06
1.3.2027	kr. 51,81

**Weekendarbejde (medarbejdere ansat iht. § 8 – Særbe-
stemmelser for Forædling)**

Der betales overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer samt et tillæg pr. time for lørdag og søndag som følger:

Lørdagsdøgnet	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
- fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 55,06	kr. 56,99	kr. 58,98
- fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 73,42	kr. 75,99	kr. 78,65
Søndagsdøgnet	kr. 98,14	kr. 101,58	kr. 105,13

Søgnehelligdage, der falder på lørdage og søndage, er fridage med søgnehelligdagsbetaling.

Der ydes sygedagpenge jf. sygedagpengeloven, ligesom der ydes ATP, jf. gældende regler. Endvidere er ferielovens regler gældende.

Skifteholdsarbejde i tidsrummet kl. 18.00 – 06.00

Betales med følgende tillæg per time (beregnes per minut):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 21,93	kr. 22,70	kr. 23,49
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 25,38	kr. 26,27	kr. 27,18

For 2. og 3. hold betales iht. § 3, Særbestemmelse for Forædling, stk. 2 udover ovenstående tillæg endvidere udligningstillæg og evt. branchetillæg med følgende tillæg per time (beregnes per minut):

Satser u/akkord	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Udligningstillæg alle 34 timer	kr. 15,12	kr. 15,73	kr. 16,28
Branchetillæg 5,25 kr. alle 34 timer	kr. 0,46	kr. 0,46	kr. 0,46
Total sats alle 34 timer	kr. 15,65	kr. 16,19	kr. 16,74

Satser m/akkord	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Udligningstillæg alle 34 timer	kr. 15,12	kr. 15,54	kr. 15,94
Branchetillæg 3,15 kr. alle 34 timer	kr. 0,28	kr. 0,28	kr. 0,28
Total sats alle 34 timer	kr. 15,40	kr. 15,82	kr. 16,22

Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehelligdage

Betales med følgende tillæg per time (beregnes per minut):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Lørdag kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 55,06	kr. 56,99	kr. 58,99
Lørdag kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 73,42	kr. 75,99	kr. 78,65
Søndagsdøgnet og SH-døgn	kr. 98,14	kr. 101,58	kr. 105,13

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift. Angivet i forestående bestemmelse.

Forskuet arbejdstid, deltid- og rengøringsarbejde i tidsrummet kl. 18-00-06.00

Betales med følgende tillæg per time (beregnes per påbegyndt time):

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 21,93	kr. 22,70	kr. 23,49
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 25,38	kr. 26,27	kr. 27,18

Arbejde på daghold lørdag og søndag

For daghold med en daglig arbejdstidsplacering, der ligger på en lørdag eller søndag, betales følgende pr. time:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Lørdag kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 21,93	kr. 22,70	kr. 23,49
Lørdag kl. 22.00 til kl. 06.00 og Søndagsdøgnet	kr. 25,38	kr. 26,27	kr. 27,18

§ 13 Oplæringstillæg

Der ydes et oplæringstillæg som følger:

kr. 1,20. (23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak)

kr. 1,95. (KIF)

Oplæringstillægget udbetales til medarbejdere med 12 måneders beskæftigelse i virksomheden, når disse i perioden har deltaget i de af virksomheden eventuelt tilbudte kurser/oplæring.

Til medarbejdere, der i 12 måneders perioden har afvist at deltage i tilbudte kurser/oplæring, kan tillægget først ydes, når medarbejderen har accepteret et tilbudt kursus.

I forbindelse med indførelse af et produktivitetsfremmende lønsystem indgår oplæringstillægget som en del af dette.

KAPITEL 3. OVERARBEJDE

§ 14 Overarbejde

Overarbejde forud, og i umiddelbar forlængelse af normal arbejdstid

Såfremt medarbejderen anmodes om at udføre overarbejde forud for normal arbejdstid, eller i forlængelse af normal arbejdstids ophør, betales jævnfør nedenstående skema.

For overarbejde forud for normal arbejdstid, samt i forlængelse af normal arbejdstids ophør betales tillæg pr. påbegyndt time, der afregnes i hele timer.

Overarbejde på fridage

Såfremt medarbejdere anmodes om at udføre overarbejde på fridage og søn- og helligdage, betales jævnfør nedenstående skema.

Ved tilkald indgår evt. transporttid til og fra virksomheden i overtiden.

Se skema side 50-52.

Systematisk overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Overenskomtparterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Overenskomtparterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Overenskomstparterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Overenskomstparterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Pr. 28. april 2025									
Beregnes af:	23	24	114	146	S/C	OM	Tobak	KIF	Forædling
Beregnes pr. påbegyndt:	Normallen	Normallen	Personlig timeløn	Normallen	Normallen	Personlig timeløn			
Overtidsbetaling, alle timer:	Minut	Minut	Minut	1/2 time	1/2 time	1/2 time	1/2 time	1/2 time	Time
Overtidsbetaling, 1. time:	50 % 78,79	50 % 79,70	50 %	50 % 79,00	33,3 % 48,87	50 % (efter) 73,85			
Overtidsbetaling, 2. time:	50 % 78,79	50 % 79,70	60 %	75 % 118,49	50 % 73,38	50 % (efter) 73,85			
Overtidsbetaling, 3. time:	100 % 157,57	100 % 159,40	100 %	100 % 157,99	50 % 73,38	50 % (efter) 73,85			
Overtidsbetaling, 4. time og flere:	100 % 157,57	100 % 159,40	100 %	100 % 157,99	100 % 146,75	100 % (efter) 119,79			
Overtidsbetaling, for normal arbejdstid:				100 % 157,99	100 % 146,75	100 % 119,47			
Overtidsbetaling indtil 1 time for normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50 % 78,79	50 % 79,70	50 %				119,47		
Overtidsbetaling for kl. 06:00	100 % 157,57		100 %	100 % 157,99					
Overtidsbetaling, Lørdage		100 % 159,40	1. time 50 % 2. time 60 % Derefter 100 %	100 % 157,99	100 % 146,75	100 % 119,47			
Overtidsbetaling, søn- helligdage	100 % 157,57	100 % 159,40	100 %	100 % 157,99	100 % 146,75	119,47			
Overtidsbetaling, Søndag	100 % 157,57	100 % 159,40	100 %	100 % 157,99	100 % 146,75	100 %			
Varsel 2 timer før				100 % 157,99					
Varsel 4 timer før									
Varsel 6 timer før		1 timeløn (< 1 time)							
Varsel dagen før	49,39 (< 2 time)		115,07 (< 1 time)		1 timeløn	1 timeløn			
For hver effektiv 3 timer, ti pause									
Overtidsbetaling, ikke direkte fortsættelse								75,21 Se særbestem. Afren 3 el. 4 timer	20 min. Se særbestem.

Pr. 23. februar 2026															
Beregnes af:	23		24		111		146		S/C		OM		Tobak	KIF	Foreddling
	Normalløn	Minut	Normalløn	Minut	Personlig timeløn	Minut	Normalløn	1/2 time	Normalløn	1/2 time	Personlig timeløn	1/2 time			
Beregnes pr. påbegyndt:															
Overtidsbetaling, alle timer:															
Overtidsbetaling, 1. time:	50 %	81,16	50 %	82,08	50 %		50 %	79,00	33,3 %	50,45	50 % (after)	76,07			
Overtidsbetaling, 2. time:	50 %	81,16	50 %	82,08	60 %		75 %	122,06	50 %	75,75	50 % (after)	76,07			
Overtidsbetaling, 3. time:	100 %	162,32	100 %	164,15	100 %		100 %	162,74	50 %	75,75	50 % (after)	76,07			
Overtidsbetaling, 4. time og flere	100 %	162,32	100 %	164,15	100 %		100 %	162,74	100 %	151,50	100 % (after)	114,11			
Overtidsbetaling, for normal arbejdstid							100 %	162,74	100 %	151,50	100 %	122,75			
Overtidsbetaling indtil 1 time for normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50 %	81,16	50 %	82,08	50 %							122,75			
Overtidsbetaling for kl. 06:00	100 %	162,32					100 %	162,74	100 %	151,50	100 %	122,75			
Overtidsbetaling, Lørdage			100 %	164,15	100 %	1. time 50 % 2. time 60 % Derefter 100 %	100 %	162,74	100 %	151,50	100 %	122,75			
Overtidsbetaling, søn- helligdage															
Overtidsbetaling, Søndag	100 %	162,32	100 %	164,15	100 %		100 %	162,74	100 %	151,50	100 %	122,75			
Varsel 2 timer før	100 %	162,32	100 %	164,15	100 %		100 %	162,74	100 %	151,50	100 %				
Varsel 4 timer før							100 %	162,74							
Varsel 6 timer før			1 timeløn (< 1 time)												
Varsel dagen før	50,87 (<2 time)				118,52 (< 1 time)				1 timeløn		1 timeløn				
For hver effektiv 3 timer, til pause															
Overarbejde, ikke direkte fortsættelse													77,47 Se serbestem.	30 min. Se serbestem.	

Pr. 1. marts 2027														
Beregnes af: Beregnes pr. påbegyndt: Overtidsbetaling, alle timer: Overtidsbetaling, 1. time: Overtidsbetaling, 2. time: Overtidsbetaling, 3. time: Overtidsbetaling, 4. time og flere Overtidsbetaling, for normal arbejdstid Overtidsbetaling indtil 1 time for normal arbejdstid og efter kl. 06:00 Overtidsbetaling for kl. 06:00 Overtidsbetaling, Lørdage Overtidsbetaling, søn-helligdage Overtidsbetaling, Søndag Varsel 2 timer før Varsel 4 timer før Varsel 6 timer før Varsel dagen før For hver effektiv 3 timer, til pause Overarbejde, ikke direkte fortsættelse	23	24	111	146	S/C	OM	Tobak	KIF	Foreddling					
	Normalløn	Normalløn	Personlig timeløn	Normalløn	Normalløn	Personlig timeløn								
	Minut	Minut	Minut	1/2 time	1/2 time	1/2 time	1/2 time	1/2 time	Time					
	50 %	83,41	50 %	83,62	33,3 %	51,95	50 % (efter)	78,35						
	50 %	83,41	50 %	75 %	50 %	78,00	50 % (efter)	78,35						
	100 %	166,82	100 %	100 %	50 %	78,00	50 % (efter)	78,35						
	100 %	166,82	100 %	100 %	100 %	156,00	100 % (efter)	117,53	102,13					
				100 %	100 %	156,00	100 %	126,43						
	50 %	83,41	50 %	100 %			126,43							
	100 %	166,82		100 %	167,24									
			1. time 50 % 2. time 60 % Derefter 100 %	100 %	167,24	100 %	156,00	100 %	126,43					
	100 %	166,82	100 %	100 %	167,24	100 %	156,00	100 %	126,43					

Særbestemmelse for: 146, S/C, Tobak, KIF, Forældling**146:****1. maj**

Betaling for overarbejde 1. maj efter kl. 12.00 er 100 % tillæg.

S/C:**Overarbejdsbetaling**

Overarbejdstillæg beregnes af de fastsatte timelønssatser i skemaet i § 11.

Når arbejdsgiveren fordrer akkordarbejde udført uden for den normale arbejdstid, erholder arbejderne ud over akkorden udbetalt overarbejdstillæg, jf. skema i § 14.

Ved opgørelse af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgæede tid, jf. dog § 17, særbestemmelse S/C, ligesom også forsømt tid af den normale daglige arbejdstid den pågældende dag fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af arbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Såfremt en virksomhed for kortere eller længere tid foretager indskrænkning i driften på den måde, at den daglige eller ugentlige arbejdstid forkortes, skal der først beregnes overarbejdstillæg fra de klokkeslæt, på hvilke overarbejdstillæggene under normale forhold ville indtræde.

Som helligdag regnes Grundlovsdag.

Begrænsninger i adgangen til at kræve overarbejde udført

Parterne er enige om, at der som regel ikke kan pålægges den enkelte arbejder overarbejde ud over 120 timer pr. kalenderår, lige så lidt som der kan kræves over 10 timers overarbejde pr. uge. Systematisk overarbejde kan dog ikke kræves udført inden for perioden 15. maj til 1. september. Arbejderne vil - hvor ingen tvingende grunde taler derimod - være berettiget til fritagelse for overarbejde på en af ugens hverdage efter forhandling mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanterne. Denne sidstnævnte dag behøver ikke at være den samme for alle en virksomheds arbejdere.

Afviigelser fra reglerne om de 120 timer om året og 10 timer pr. uge kan dog finde sted efter aftale mellem arbejdsgiveren og arbejderne tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om at begrænse overarbejde i det omfang hensynet til produktionen tillader det.

Tobak:

Der kan ikke som følge af foran anførte bestemmelser foretages reduktion i eventuelle bestående, lokalt aftalte, gunstigere aftaler om betaling for overarbejde.

Organisationerne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Betaling for overarbejde beregnes mindst for halve timer.

KIF:**Overarbejde****Arbejde på fridage**

Arbejde på fridage betales med mindst 4 timer.

Almindelige bestemmelser angående overarbejde

Ved for sent fremmøde afkortes for hver kvarte time eller dele deraf med en kvart time.

Forædling:**Overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til normal arbejdstid**

Hvor medarbejdere varsles til overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til den normale arbejdstid, beregnes der overtidsbetaling, jf. se nedenstående afsnit "Arbejde på fridage".

Overarbejde, tilkald

Hvor medarbejdere tilkaldes for at udføre nødvendigt overarbejde uden for normal arbejdstid (inkl. søn- og helligdage), beregnes der overtidsbetaling for mindst 4 timer, hvori indgår evt. transporttid til og fra virksomheden.

Arbejde på fridage

Nødvendigt kollektivt arbejde på fridage, der afsluttes før kl. 10.00 eller skyldes arbejdsgiveren utilregnelige forhold, beregnes til mindst 3 timer, medens øvrigt arbejde, der afsluttes efter kl. 10.00, beregnes til mindst 4 timer. Enkelte medarbejdere, der udfører

forskellige servicefunktioner, aflønnes med mindst 2 timer, dog mindst 3 timer, hvis arbejdet først afsluttes efter kl. 12.00.

Overarbejde på grundlovsdag af indtil 1 times varighed i umiddelbar fortsættelse af den normale daglige arbejdstid, betales med 2 timer. Ved overarbejde af længere varighed anvendes de gældende regler for arbejde på fridage.

Overarbejde i særlige anledninger

Ved tilrettelægning af overarbejde i uger med søgnehellidage eller i perioder med store tilførsler, skal en plan herom drøftes med tillidsrepræsentanten og varsles i god tid forinden.

Principperne, der anvendes ved denne planlægning, drøftes i samarbejdsudvalget.

§ 15 Varsling af overarbejde

Rammen er ikke gældende for Tobak og Forædling

Overarbejde ud over en time, skal så vidt muligt varsles dagen før.

I tilfælde af manglende varsel, eller hvis varslet overarbejde på en fridag afvarsles mindre end 36 timer før begyndelsestidspunktet, udbetales der 1 times overenskomstmæssig normalløn for det manglende varsel.

Særbestemmelse for: 146, S/C, OM, KIF og Forædling

146:

Når overarbejde ønskes udført, skal dette meddeles hver af de pågældende arbejdere senest 2 timer før normal arbejdstids ophør med undtagelse af ekspeditionsarbejde, der ikke strækker sig over 1 time.

Fordres overarbejde udført, uden at det foreskrevne varsel er givet, betales for den første overtime et tillæg på 100 % = 2 gange (timeløn + overtidstillæg).

S/C:

Overarbejde skal normalt varsles dagen før i undtagelsestilfælde (uforudsete hændelser) dog senest inden frokostpausen samme dag.

Forlanges overarbejde udført uden varsel, skal der ydes betaling svarende til én timeløn ekstra.

Kommer varslat overarbejde ikke til udførelse, betales en timeløn. Afvarsling af allerede varslat overarbejde kan finde sted under tilsvarende betingelser.

OM:

Overarbejde skal varsles dagen før. Forlanges overarbejde udført uden varsel, skal der ydes en betaling svarende til en normal timeløn ekstra.

KIF:

Overarbejde af indtil en times varighed skal ikke varsles. Overarbejde udover 1 times varighed skal meddeles senest den foregående dag, inden normal arbejdstids ophør.

Forældling:

På dagen efter en søn- og helligdag skal overarbejde varsles inden første overenskomstmæssige spisepause den pågældende dag.

Varsling bortfalder i tilfælde af maskinskade og andre forhold, som arbejdsgiveren ikke er herre over.

En medarbejder, som er forhindret i at deltage i overarbejdet, må meddele arbejdslederen dette ved tilsigelsen til overarbejdet.

Hvis varslat overarbejde på en fridag afvarsles mindre end 36 timer før begyndelsestidspunktet, udbetales der 1 times overenskomstmæssig normalløn for det manglende varsel.

§ 16 Afspadsering

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at overarbejde skal udføres i nødvendigt omfang, samt at overarbejde skal begrænses mest muligt.

Med de udførte overtimer erhverver den enkelte medarbejder sig ret til at afspadsere i tilsvarende antal timer.

Ønske om at benytte denne ret om afspadsering skal meddeles virksomheden, og retningslinjerne herfor drøftes lokalt.

Afspadsering lægges på et for virksomheden og den enkelte medarbejder passende tidspunkt.

Særbestemmelse for: S/C og OM

S/C og OM:

Alt overarbejde skal afspadseres indenfor en 6 måneders periode efter dets udførelse i det omfang hensynet til produktionen tillader det.

Inden for 4 på hinanden følgende uger kan der dog ved lokal enighed arbejdes 8 timer over uden afspadsering.

Aftale om afspadseringstidspunktet aftales mellem virksomheden og den berørte medarbejder. Der skal lokalt aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved afspadsering.

Tillidsrepræsentanten skal på forlangende have udleveret periodisk oversigt over udført overarbejde.

OM:

Aflønning for udført overarbejde sker med udbetaling af procenter ved lønperiodens udløb. Timelønnen udbetales ved afspadseringen.

§ 17 Spise- og andre pauser ved overarbejde

Rammen er ikke gældende for Tobak, OM, KIF

Ved overarbejde af mere end én times effektiv varighed, gives 15 min. betalt pause.

Ved overarbejde der aflønnes med mere end 3 timer gives 30 min. betalt pause.

Særbestemmelse for: 146, S/C, og Forældling**146:****Spisepauser**

Chauffører og medhjælpere betales, når de ikke kommer hjem til normale spisepauser, en halv timeløn pr. spisepause (grundløn II). **Pauser**

Når der efter normal arbejdstids ophør forlanges 2 timers overarbejde, gives 1/2 times spisepause. Spisepausen betales som overarbejde med 50%.

S/C:**Spisetid i forbindelse med overarbejde**

Såfremt overarbejdet skal strække sig ud over 1 time, er arbejderne berettiget til at holde en hvilepause på højst 1/2 time for egen regning. Strækker overarbejdet sig ud over 2 timer, er arbejderne berettiget til yderligere 1/2 times hvilepause, der medregnes i overarbejdstiden.

Forældling:

For spisetider, som indtræffer ved overarbejdet, samt arbejde på fridage afkortes intet i timebetalingen.

Ved overarbejde på fridage tilkommer der medarbejderne spisepauser på de tidspunkter, der er gældende på almindelige arbejdsdage. Afsluttes overarbejdet inden kl. 13.00, afholdes der kun 1 spisepause.

Overarbejde før normal arbejdstid

Når arbejdet påbegyndes 1 time før normal arbejdstid, gøres der 15 min. ophold til hvil. Når arbejdet påbegyndes 2 timer før normal arbejdstid, gøres der 30 min. ophold til hvil.

Overarbejde efter normal arbejdstid

Ved overarbejde, der varer ud over 1 time, gøres der 30 min. ophold til hvil, forinden overarbejdet påbegyndes. I øvrigt gøres der for hver 3 timers effektivt overarbejde 30 min. ophold til hvil.

§ 18 Overarbejde på holddrift eller skiftehold på Forædling

Overarbejde for medarbejdere på holddrift aflønnes med overarbejdstillæg, og det for tidspunktet gældende holddriftstillæg. Jævnfør § 4 i Holddriftsaftalen side 163.

Forædling:

A. Forud eller i forlængelse af normal arbejdstid

Overarbejde forud eller i forlængelse af 2. og 3. skift betales med overarbejdstillæg og det for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

B. Uden sammenhæng med normal arbejdstid

Overarbejde, som ikke finder sted i umiddelbar tilslutning til 2. og 3. skifts normale arbejdstid, betales med overarbejdstillæg.

C. Søgnehelligdage og fridage

Undtaget fra de i stk. B nævnte regler er overarbejde på fridage herunder søgnehelligdage, såfremt overarbejdet finder sted på de for skiftet på hverdage normalt gældende arbejdstidspunkter.

Der betales med overarbejdstillæg og det på tidspunktet for hverdage gældende skifteholdstillæg.

Ved overarbejde på søgnehelligdage udbetales søgnehelligdagsfor-skudsbeløbet, jf. søgnehelligdagsbestemmelserne.

KAPITEL 4. ANSÆTTELSESREGLER OG OPSIGELSER

§ 19 Ansættelsesregler

Stk. 1

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens på side 188.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal leve op til kravene i ”Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet”. En aktuell version af skabelon til ansættelseskontrakten findes på www.di.dk.

Stk. 2

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3

Såfremt ansættelseskontrakten ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, 2 eller 4 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver,

der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelseskontrakten har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelseskontrakter.

Stk. 4

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 2023. Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger, efter anmodningen er modtaget.

§ 20 Ansættelse af udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter overenskomstparternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er overenskomstparterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt DI's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

§ 21 Opsigelsesregler

Det anbefales, at opsigelse fra både virksomhedens og medarbejderens side sker skriftligt.

Fratrædelse sker til en arbejdsuges udgang. Weekendarbejdere fratræder dog ved søndagsdøgnets ophør.

Stk. 1 Opsigelse fra virksomhedens side

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt, har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder opsigelsesvarslerne i efterfølgende skema.

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
Efter 13 uger	1 uge
Efter 1 år	2 uger
Efter 2 år	4 uger
Efter 4 år	5 uger
Efter 6 år	6 uger
Efter 8 år	7 uger

Stk. 2 Opsigelse fra medarbejderens side

Såfremt medarbejderen ønsker at opsige sit ansættelsesforhold, skal medarbejderen varsle dette overfor virksomheden iht. efterfølgende skema.

Anciennitet	Opsigelsesvarsel
Efter 13 uger	1 uge
Efter 6 år	2 uger

Stk. 3 Erstatning for manglende varsel

Såfremt den ene af parterne ikke afgiver korrekt varsel, kan den modstående part kræve erstatning svarende til medarbejderens timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

Uanset medarbejderens pligt til at give skyldigt opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at indgå aftale om en tidligere fratrædelse, hvis medarbejderen godtgør, at medarbejderen alene vil kunne overtage et tilbudt fast arbejde, såfremt der kan ses bort fra opsigelsesfristen.

§ 22 Bortvisning

Hvor en medarbejder gør sig skyldig i groft utilbørligt forhold, kan vedkommende afskediges uden varsel.

Virksomheden skal, efter at have underrettet tillidsrepræsentanten og undersøgt og vurderet episoden, give medarbejderen besked om straks at forlade arbejdspladsen.

I sådanne tilfælde udbetales kun løn til det tidspunkt, hvor bortvisningen finder sted. Der skal samme dag udfærdiges en skriftlig rapport om forløbet. Tillidsrepræsentanten er forpligtet til omgående at gøre indsigelse skriftligt, hvis denne ikke er enig i rapporten.

I tilfælde af afskedigelse, hvor en egentlig bortvisningsgrund ikke foreligger, eller hvor lederen ikke straks benytter sin ret til bortvisning, udbetales løn for den periode, medarbejderen har krav på ifølge overenskomstens opsigelsesvarsler.

En bortvist medarbejder har altid ret til at få sin sag behandlet på et organisationsmøde, hvor vedkommende har ret til at redegøre for sagen.

§ 23 Opsigelse ved sygdom, tilskadekomst og ferie

Rammen er ikke gældende for KIF og Forædling

Medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet på virksomheden, er beskyttet mod opsigelse under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst, indenfor de første 14 dage af fraværperioden.

Særbestemmelse for: KIF og Forædling

KIF, Forædling:

Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie

- a. Under fravær på grund af sygdom kan opsigelse ikke finde sted, undtagen i følgende tilfælde:

- En medarbejder, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mindre end 2 uger, kan opsiges.
- Et ansættelsesforhold betragtes almindeligvis som ophævet, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 18 uger. Meddelelsen om ophævelse skal ikke udleveres i umiddelbar forlængelse af de 18 uger, men kan også gives på et senere tidspunkt under sygefraværet. Virksomheden skal drøfte sagen med tillidsrepræsentanten, forinden virksomheden effektuerer en ophævelse af ansættelsesforholdet.

På **Forædling** gælder:

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden og som følge heraf har været berettiget til supplerende sygeløn jf. overenskomstens § 47, Særbestemmelse for Forædling, eller som har fået anerkendt kritisk sygdom jævnfør Slagteriernes Gruppelivsforsikring. I disse tilfælde betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær.

I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 25, Særbestemmelse for Forædling, stk. 2 er opfyldt.

På **KIF** gælder:

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden og rettidigt har anmeldt og dokumenteret tilskadekomsten, eller som har fået anerkendt kritisk sygdom jævnfør Kødindustriens Gruppelivsforsikring (pr. 1. juli 2025 Slagteriernes Gruppelivsforsikring). I disse tilfælde betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet efter 1 års fravær.

I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 25, Rammen, er opfyldt.

- b. Under fravær på grund af ferie kan opsigelse ikke finde sted.

- c. Såfremt medarbejderens planlagte ferie helt eller delvis falder i opsigelsesperioden, er medarbejderen berettiget til at anmode om udsættelse af ferien til efter opsigelsesperioden. Virksomheden bør så vidt muligt efterkomme et sådant ønske.

Afskedigelser ved virksomhedslukninger og større afskedigelser

- a. Ved virksomhedslukning:

Alle kan afskediges, herunder medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

- b. Ved lukning af produktionsafdelinger:

Alle i den berørte afdeling kan afskediges, herunder medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

- c. Ved lukninger af produktioner, der berører flere produktionsafdelinger:

Alle, som i overvejende grad er beskæftiget med den pågældende produktion, kan afskediges, herunder medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet er fraværende på grund af sygdom, tilskadekomst og ferie.

- d. Ved større afskedigelser, hvor virksomheden udvælger blandt samtlige af de på virksomheden ansatte:

Medarbejdere, der er fraværende på grund af sygdom i mere end 3 uger eller er fraværende på grund af tilskadekomst eller ferie, kan ikke afskediges.

I øvrigt henvises der til loven vedrørende større afskedigelser samt retningslinjerne herfor. Opstår der uenighed mellem de lokale parter vedrørende afskedigelserne, kan sagen rejses fagretsligt.

§ 24 Anciennitetsbestemmelser, afbrydelse, bortfald

a. Beskæftigelsesforholdet er ikke afbrudt:

1. Under sygdom.
2. Under indkaldelse til militærtjeneste.
3. Under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.

Under ovennævnte fraværperioder optjener medarbejderen anciennitet.

b. Bortfald af opsigelsesvarsel:

1. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.
2. Ved indtrædelse af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

c. Generhvervelse af anciennitet

1. Såfremt medarbejderen selv opsiges sit ansættelsesforhold, generhverves ancienniteten ikke ved efterfølgende genansættelse i samme virksomhed.
2. Medarbejdere genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet, såfremt de:
 - afskediges med en uges varsel eller mere jf. § 21, stk. 1; eller
 - afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel; eller
 - afbrydes i arbejdet af de i § 24, lit. b. nævnte grundeog genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder.

d. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter § 21, stk. 1 på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer - placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 25 Tryghed og kompetenceudvikling

Rammen er ikke gældende for Forælding samt månedslønnede OM
Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver op sagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge (se dog undtagelser beskrevet i protokollat 20 om fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse). Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Der henvises i øvrigt til Protokollat 20 om Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente

anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen (gælder ikke KIF) inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr. 1.500.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Særbestemmelse for: 146, Forældling

146:

Fratrædelsesløn

Ved fratrædelse til førtids-, folke- eller invalidepension samt efterløn udbetales et beløb svarende til minimum 4 ugers løn.

Fratrædelseløn ydes kun efter opnåelse af 7 års anciennitet.

Forædling:

Tryghedsaftale

Stk. 1 Virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang

Ved virksomhedslukning (undtagen konkurs) og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling, yder virksomheden til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har mere end 4 års anciennitet, en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 20.000.

Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår:

I intervallet fra 4 år til og med 9 år	kr. 1.800
I intervallet fra 10 til og med 18 år	kr. 2.300
Fra 19 år og fremefter	kr. 2.800

Stigningen indtræder pr. påbegyndt anciennitetsår.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales til medarbejdere på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118.

Anciennitet	Beløb kr.	Anciennitet	Beløb kr.
Indtil 4 år	0	24 år/1 dag - 25 år	68.300
4 år/1 dag - 5 år	21.800	25 år/1 dag - 26 år	71.100
5 år/1 dag - 6 år	23.600	26 år/1 dag - 27 år	73.900
6 år/1 dag - 7 år	25.400	27 år/1 dag - 28 år	76.700
7 år/1 dag - 8 år	27.200	28 år/1 dag - 29 år	79.500
8 år/1 dag - 9 år	29.000	29 år/1 dag - 30 år	82.300
9 år/1 dag - 10 år	30.800	30 år/1 dag - 31 år	85.100
10 år/1 dag - 11 år	33.100	31 år/1 dag - 32 år	87.900
11 år/1 dag - 12 år	35.400	32 år/1 dag - 33 år	90.700
12 år/1 dag - 13 år	37.700	33 år/1 dag - 34 år	93.500
13 år/1 dag - 14 år	40.000	34 år/1 dag - 35 år	96.300
14 år/1 dag - 15 år	42.300	35 år/1 dag - 36 år	99.100
15 år/1 dag - 16 år	44.600	36 år/1 dag - 37 år	101.900
16 år/1 dag - 17 år	46.900	37 år/1 dag - 38 år	104.700
17 år/1 dag - 18 år	49.200	38 år/1 dag - 39 år	107.500
18 år/1 dag - 19 år	51.500	39 år/1 dag - 40 år	110.300
19 år/1 dag - 20 år	54.300	40 år/1 dag - 41 år	113.100
20 år/1 dag - 21 år	57.100	41 år/1 dag - 42 år	115.900
21 år/1 dag - 22 år	59.900	42 år/1 dag - 43 år	118.700
22 år/1 dag - 23 år	62.700	43 år/1 dag - 44 år	121.500
23 år/1 dag - 24 år	65.500	44 år/1 dag - 45 år	124.300
		45 år/1 dag - 46 år	127.100

Ved afgørelsen af, om der foreligger afskedigelser af større omfang, anvendes lovens kriterier, idet dog antallet af afskedigede fastsættes til 15 medarbejdere omfattet af overenskomsten i relation til at opnå fratrædelsesgodtgørelse efter denne bestemmelse.

Virksomhedens betalingsforpligtelse ved afskedigelser af mellem 15 og 29 medarbejdere omfattet af overenskomsten, finder alene anvendelse ved flytning af produktionen eller dele heraf fra et produktionssted til et andet i ind- og udland. Denne betalingsforpligtelse indtræder ikke, hvis årsagen til afskedigelserne skyldes sæsonudsving eller salgsmæssige årsager.

Det er en forudsætning for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelse, at den pågældende medarbejder, ikke har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, og at den pågældende forbliver i sit arbejde til den planlagte afgang. Medarbejdere, der har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, men bliver afskediget inden for en periode på 6 måneder på grund af arbejdsmangel, er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Ved virksomhedslukning og afskedigelser af større omfang i henhold til lov om varsling har virksomheden pligt til at optage forhandlinger med medarbejderne om udformning af en socialplan. Planens formål er at tilbyde de berørte medarbejdere så gode vilkår som muligt for planlægning og realisering af deres fremtidige job- og uddannelsesmål.

Stk. 2 Opsigelse uden egen skyld

Til medarbejdere, der afskediges uden egen skyld, der på opsigelsestidspunktet er fyldt 35 år og har en anciennitet på minimum 8 år, ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 17.500. Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår over 8 år tillige kr. 1.500 pr. påbegyndt anciennitetsår.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales til medarbejdere på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118.

Det er en forudsætning for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, at afskedigelsen ikke er en følge af andre arbejders arbejdsstandsning, jf. § 24 i rammen, og at den pågældende ikke har fået skriftligt tilbud om genansættelse inden for 6 måneder.

Beløbet kan kun udbetales én gang.

Stigningen indtræder pr. påbegyndt anciennitets år.

Anciennitet	Beløb kr.	Anciennitet	Beløb kr.
Anciennitet indtil 8 år	0	29 år/1 dag - 30 år	50.500
8 år/1 dag - 9 år	19.000	30 år/1 dag - 31 år	52.000
9 år/1 dag - 10 år	20.500	31 år/1 dag - 32 år	53.500
10 år/1 dag - 11 år	22.000	32 år/1 dag - 33 år	55.000
11 år/1 dag - 12 år	23.500	33 år/1 dag - 34 år	56.500
12 år/1 dag - 13 år	25.000	34 år/1 dag - 35 år	58.000
13 år/1 dag - 14 år	26.500	35 år/1 dag - 36 år	59.500
14 år/1 dag - 15 år	28.000	36 år/1 dag - 37 år	61.000
15 år/1 dag - 16 år	29.500	37 år/1 dag - 38 år	62.500
16 år/1 dag - 17 år	31.000	38 år/1 dag - 39 år	64.000
17 år/1 dag - 18 år	32.500	39 år/1 dag - 40 år	65.500
18 år/1 dag - 19 år	34.000	40 år/1 dag - 41 år	67.000
19 år/1 dag - 20 år	35.500	41 år/1 dag - 42 år	68.500
20 år/1 dag - 21 år	37.000	42 år/1 dag - 43 år	70.000
21 år/1 dag - 22 år	38.500	43 år/1 dag - 44 år	71.500
22 år/1 dag - 23 år	40.000	44 år/1 dag - 45 år	73.000
23 år/1 dag - 24 år	41.500	45 år/1 dag - 46 år	74.500
24 år/1 dag - 25 år	43.000	46 år/1 dag - 47 år	76.000
25 år/1 dag - 26 år	44.500	47 år/1 dag - 48 år	77.500
26 år/1 dag - 27 år	46.000	48 år/1 dag - 49 år	79.000
27 år/1 dag - 28 år	47.500	49 år/1 dag - 50 år	80.500
28 år/1 dag - 29 år	49.000	50 år/1 dag - 51 år	82.000

Stk. 3 Generelt

Tager den afskedigede imod et arbejde på en af koncernens øvrige virksomheder, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, men ancienniteten overflyttes til det nye job.

§ 26 Ansættelsesaftale

En aktuel version af skabelon til ansættelseskontrakten findes på www.di.dk.

§ 27 Helbredsundersøgelser

I henhold til gældende lovgivning har fødevarevirksomheder pligt til at sikre, at levnedsmidler ikke forurenes med sygdomsfremkaldende mikroorganismer.

Af hensyn til virksomhedens drift kan virksomheden anmode personer om helbredsoplysninger når vedkommende i sit arbejde får kontakt med levnedsmidler.

Helbredsoplysningerne har til formål at sikre, at den nye medarbejder ikke lider af en sygdom eller er bærer af en sygdom eller har haft en sygdom, der kan overføres til levnedsmidler.

Oplysningspligten er begrænset til ovennævnte forhold.

Såfremt virksomheden skal opbevare helbredsoplysningerne, skal medarbejderen give samtykke hertil. Oplysningerne kan ikke opbevares i et længere tidsrum end det er nødvendigt af hensyn til driften.

§ 28 Funktionærlignende vilkår

Det er overenskomstparternes hensigt i overenskomstperioden at drøfte mulighederne for at udarbejde en aftale om funktionærlignende ansættelser.

KAPITEL 5. FERIE OG FRIHED

§ 29 Afvikling af ferie

Ferieloven er gældende med de aftaler som fremgår af overenskomsten, særbestemmelserne og lokalaftaler med særlig status.

§ 30 Optjening af ferie

- a. Den årlige ferie, der tilkommer en medarbejder, beregnes på grundlag af pågældendes beskæftigelsesforhold og udgør 2,08 dage for hver måneds ansættelse, i hvilken denne har udført arbejde i virksomheden. Har det udførte arbejde været af kortere varighed end 1 måned, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ferieret erhverves tillige i forhold til den tid, hvori en medarbejder har holdt ferie eller i henhold til bestemmelserne i § 39 under sygdom eller tilskadekomst har været berettiget til at oppebære feriegodtgørelse.
- b. Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejds løn. Ved beregning af feriegodtgørelses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- c. Under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end 1 dags fravær, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse fra 2. fraværsdag på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.
- d. Der beregnes ikke feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.
- e. Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

- f. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre løn-opgørelser.

§ 31 Ferieåret

Ferieåret går fra 1. september til 31. august. Feriegodtgørelse optjent i ferieåret afholdes samtidig, således at ferien afholdes i perioden mellem 1. september og 16 måneder frem til 31. december.

§ 32 Feriens placering

- a. Der tilstræbes tilrettelagt ferieplan inden 1. februar.
- b. Hvis ferien andrager 3 uger eller derunder, skal den gives og holdes i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (ferieperioden) eller på et andet mellem arbejdsgiveren og den ferieberettigede aftalt tidspunkt - inden for ferieåret.

Tildeling af ferie i de første 2 uger af ferieperioden bør så vidt muligt ske til medarbejdere, der ønsker at holde ferie i dette tidsrum. Er feriedagenes antal større end 3 uger, skal også de feriedage, der overstiger 3 uger, gives i sammenhæng, men kan lægges i den del af ferieåret, der falder uden for ferieperioden. Der kan dog med medarbejdere lokalt aftales enkelte feriedage.

- c. Hovedferien kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).
- d. Hvis en medarbejder skulle ønske længere ferie end i loven fastslået, kan et sådant ønske imødekommes, og aftale herom skal træffes inden ferien påbegyndes, men vedkommende kan ikke oppebære løn i den forlængede ferietid.
- e. Indkaldes en medarbejder til militærtjeneste i ferietermen, skal han senest 3 uger inden indkaldelsen gøre arbejdsgiver

opmærksom herpå, således at feriespørgsmålet bringes i orden, forinden den pågældende forlader pladsen.

- f. Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, barsel, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, har ret til efter udløbet af ferieafholdelsesperioden, at få feriegodtgørelse overført til efterfølgende ferieafholdelsesperiode jævnt over ferielovens bestemmelser. Hvor arbejdsforholdet ophører, kan ikke forbrugt overført ferie udbetales ved fratrædelse.
- g. Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 33 Feriegodtgørelse/-løn

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande lønudbetaling efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 34 Overførsel af ferie og afbrudt ferie

Stk. 1 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage per optjeningsår kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen og

arbejdsgiveren skal skriftligt aftale overførsel af ferie inden d. 31. december.

- b. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- c. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 2 Ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Brudte feriedage

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

§ 35 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

§ 36 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

Uafholdte feriedage ud over 20 dage skal udbetales til medarbejderen efter ferieafholdelsesperiodens udløb, medmindre dagene er overført til den kommende ferieafholdelsesperiode.

§ 37 Uoverensstemmelser

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn - inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

Twistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 38 Feriegarantiordning

- a. Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO I.
- b. Såfremt en virksomhed ønsker at beholde feriegodtgørelse i virksomheden i stedet for løbende indbetaling til FerieKonto, er overenskomstparterne enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom. Ved eventuel overgang til indbetaling til FerieKonto skal medarbejderne orienteres på samme måde.
- c. DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

§ 39 Fritvalgsordning

Fritvalgsmodellen er etableret som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

Pr. 26. februar 2024 stilles der 11,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 23. februar 2026 stilles der 12,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 1. marts 2027 stilles der 13,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Opsparing for Forældring

Pr. 26. februar 2024 stilles der 11,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 23. februar 2026 stilles der 12,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 1. marts 2027 stilles der 13,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, med virkning for det efterfølgende kalenderår mellem løn, pension, frihed, børne- og børnebørnsomsorgsdage:

a. Løn

Når der vælges løn, udbetales den aftalte %-sats løbende, eventuelt som et fast beløb.

b. Pension

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte %-sats løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Frihed

Medarbejderen kan vælge op til 5 portioner af 0,45 %. Den valgte %-sats indsættes løbende på medarbejderens opsparingskonto.

For **Forædling** kan vælges 6 portioner af 0,45%. Den i overenskomsten angivne fritvalgsprocent kan, ved lokal enighed, fordeles i 6 lige store beløb på de nuværende 6 valgfrie portioner.

Fritvalgsdage afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Fritvalgsdage afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer det kan fritvalgsdagene omregnes til og afvikles i timer.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter at de er optjent, såfremt der kan opnås enighed herom mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Når der afholdes fritvalgsdage, udbetales der fra medarbejderens opsparingskonto et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

d. Beregning

Når medarbejder vælger frit valg som løn eller frihed, skal der beregnes feriepenge, S/H og pension af beløbet.

Kombinationer

Der kan vælges flere elementer samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen. Medarbejdere der er berettiget til børneomsorgsdage, kan vælge yderligere 2 dage som børneomsorgsdage.

Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres 1 gang årligt ved årets udgang. Eventuelt overskud udbetales til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Fratrædelse

Fritvalgsdage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, medmindre det aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ved fratrædelse opgøres opsparingskontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Forædling - sygdom , tilskadekomst og orlov

Under fravær på grund af sygdom, barn syg og tilskadekomst i indtil 6 måneder samt under den overenskomstfastsatte barsels-, fædre- og forældreorlov og under uddannelse med løn, opspares frihed, svarende til 37 timer pr. år med en betaling jf. Løn under sygdom § 46, særbestemmelser for Forædling, hvilket giver følgende sats pr. time:

24.2.2025	kr. 3,63
23.2.2026	kr. 3,74
1.3.2027	kr. 3,84

Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation

Se protokollat 5.

§ 40 Søgnehelligdage

Betaling på søgnehelligdage foregår enten i form af en opsparingsordning (§ 41) eller en ordning med udbetaling af løn (§ 42).

Fra og med uge 27 2025 foregår betaling på søgnehelligdage alene i form af opsparingsordningen (§ 41).

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Juledag er søgnehelligdage.

§ 41 Søgnehelligdage med opsparingsordning

Opsparing

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5 % (**Forældning** 4,0%) af medarbejdernes ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse jf. ferieloven.

Forskudsbeløb

Medarbejderen har straks efter ansættelsen, ret til søgnehelligdagsbetaling med de angivne forskudsbeløb. Såfremt saldoen er negativ, modregnes underskuddet i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing.

Et eventuelt tilgodehavende for virksomheden kan modregnes i tilgodehavende løn i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør.

Det for hver medarbejder opsparede beløb, opgøres hvert år ved udgangen af uge 26, og udbetales med efterfølgende lønudbetaling. Såfremt opsparingen er negativ, modregnes underskuddet i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing.

Forskudsbeløbene andrager:

- 1000,- kr/dag for voksne medarbejdere
- 2.000 kr/dag for weekendmedarbejdere
- 500 kr/dag for medarbejdere under 18 år.
- for deltids- og fleksjobansatte beregnes forskudsbeløbet forholdsmæssigt

Betingelser for forskudsbeløb

- Det er en betingelse for at få udbetalt forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie og/ eller lukkedage.
- Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.
- Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejderen angivne grund til forsømmelse, giver arbejdsgiveren straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Fortabelse af forskudsbeløb

- I tilfælde, hvor medarbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligdagen(e), og grunden til forsømmelsen ikke godkendes, mister medarbejderen et beløb svarende til de nævnte forskudsbeløb, som derefter fradrages medarbejderens søgnehelligdagskonto, dog ikke ud over det beløb, der indestår på kontoen.
- Den anførte bestemmelse tager sigte på individuelle forsømmelser. Såfremt fravær skyldes deltagelse i kollektive arbejdsstandsninger, fortaber medarbejderen retten til den ovenfor

nævnte forskudsbetaling, men beløbet forbliver på medarbejderens søgnehelligdagskonto.

Arbejde på en søgnehelligdag

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag til lige krav på forskudsbeløbet.

Udbetaling

Den for enhver medarbejder for perioden fra uge 27 til 26 henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag.

Udbetalingen af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge-/ periode, hvori søgnehelligdag(e) falder. I tilfælde hvor ferie eller lukning forhindrer udbetalingen på dette tidspunkt, finder udbetalingen sted på nærmest følgende løn-udbetaling.

I forbindelse med fratrædelse opgøres søgnehelligdagskontoen og udbetales sammen med sidste lønudbetaling.

Forskudsbeløbene ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke når de falder på søndage.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagskonto afdødes bo.

§ 42 Søgnehelligsdage med fuldlønsordning

Rammen er ikke gældende for 23, 24, 111, S/C, OM, KIF og Forædling.

Bestemmelsen udgår med udgangen af uge 26 2025, hvorefter **146** og **Tobak** overgår til § 41.

§ 43 Særlig aftalt frihed og betaling

Område	1.5 1. maj	5.6 Grund- lovsdag	24.12 Juleaf- tensdag	31.12 Nytårsaf- tensdag
23	Berettiget til at ophøre arbejdet kl. 12:00	½ SH-dag fra kl. 12:00	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
	Selvbetalt fri	½ SH-tillæg		
24	Berettiget til at ophøre arbejdet kl. 12:00	½ SH-dag fra kl. 12:00	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
	Selvbetalt fri	½ SH-tillæg		
111	Fri. Betragtes som SH-dag.	Fri. Betragtes som SH-dag.	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
	SH-betaling	SH-betaling		
146	Fri mellem 12:00 og 24:00	Fri mellem 12:00 og 06:00	Arbejdet ophører kl. 06:00	Arbejdet ophører kl. 06:00
	Selvbetalt fri	Betalt fri	Betalt fri	Betalt fri

Skema fortsætter på næste side.

Område	1.5 1. maj	5.6 Grund- lovsdag	24.12 Juleaf- tensdag	31.12 Nytårsaf- tensdag
S/C	Hel fridag Ingen løn, evt. SH-be- taling aftales lokalt	Fri. Betrag- tes som SH- dag. SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
OM	Fri. Betrag- tes som SH- dag. SH-betaling	Fri. Betrag- tes som SH- dag. SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
Tobak	Fri Selvbetalt fri	Fri. Betrag- tes som SH- dag. SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
KIF	Fri Selvbetalt fri	Fri efter kl. 12:00 $\frac{1}{2}$ SH-tillæg	Fridag Betalt fri	Fri efter kl. 16:00 Betalt fri
Forædling	Arbejdet slutter kl.12:00 Selvbetalt fri	Arbejdet slutter kl.12:00 $\frac{1}{2}$ SH-tillæg	Fridag Betalt fri	Fridag Betalt fri

Særbestemmelse for: 146, Tobak, Forædling**146:****Frihed på søgnehelligdage**

Natten før Skærtorsdag, og Kr. Himmelfartsdag ophører arbejdet kl. 02.00.

Tobak:

Der gives en medarbejder den fornødne frihed i forbindelse med en nær slægtnings død og bisættelse.

Som nær slægtning betragtes ægtefælle - samlever - børn.

Frihed betales med personlig gennemsnitsløn for daghold.

Ved forældres død/bisættelse gives 1 fridag med personlig gennemsnitsløn på daghold.

Forædling:

Der holdes kun én spisepause, såfremt arbejdet ophører kl. 12:00 .

Ved sygdom, barsel og tilskadekomst gælder betalingsforpligtelsen for jule- og nytårsaftensdag kun så længe arbejdsgiveren er forpligtet til at betale sygedagpenge, løn under sygdom eller løn under barsel/adoption jf. kapitel 6.

KAPITEL 6. SYGEFRAVÆR, BARSEL, BARNES SYGDOM

§ 44 Anmeldelse

Det påhviler virksomheden at instruere alle nyansatte om bestemmelserne for anmeldelse af uarbejdsdygtighed.

Organisationerne anbefaler, at virksomhederne udarbejder retningslinjer for anmeldelse af uarbejdsdygtighed. Er der ikke retningslinjer på virksomheden, gælder nedenstående retningslinjer:

- Anmeldelse af uarbejdsdygtighed skal, medmindre andet er aftalt eller medmindre særlige omstændigheder forhindrer det, ske telefonisk på første fraværsdag. Virksomheden skal oplyse over for medarbejderen, hvilket telefonnummer der skal anvendes.
- For dagholdets vedkommende skal anmeldelse ske ved arbejdstids begyndelse, dog senest inden 3 timer efter arbejdstids begyndelse.
- For aften- og natholdets vedkommende skal anmeldelse senest ske ved arbejdstids begyndelse.
- Virksomheden kan kræve dokumentation for sygefraværet.
- Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden rettidigt og som foreskrevet, fritager virksomheden for pligten til at udbetale sygedagpenge/sygeløn.
- Er fraværet ikke meddelt virksomheden senest kl. 12.00 for medarbejdere med begyndelsestidspunkt senest kl. 11.00 og for øvrige medarbejdere senest 1 time efter arbejdstids begyndelse, anses arbejdsforholdet i almindelighed som ophævet og kan medføre erstatningspligt for medarbejderen.

§ 45 Delvis fraværssdag ved sygdom/tilskadekomst

Der betales fuld løn for den dag, sygdom eller ulykkestilfælde indtræffer i arbejdstiden.

Særbestemmelse for: KIF, Forældling

KIF:

Sygdom og tilskadekomst

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløn. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende.

Forældling:

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet. For den resterende arbejdsdag betales pr. fraværstime:

24.2.2025	kr. 165,00
23.2.2026	kr. 169,75
1.3.2027	kr. 174,50

§ 46 Betingelser og betaling af løn under sygdom og ulykke

Stk. 1 Fravær ved sygdom

Den ansatte skal opfylde betingelserne i sygedagpengeloven for at få sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder og som opfylder betingelserne for retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 10 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Stk. 2 Fravær ved arbejdsulykke

I tilfælde af arbejdsulykke betaler arbejdsgiveren fuld løn under fravær i indtil 11 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Der er intet anciennitetskrav i tilfælde af arbejdsulykke.

Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende dage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Særbestemmelse for: 23, 111, 146, OM, Tobak, KIF, Forældling

23, 111, 146, OM:

Klinikbesøg

Virksomheden betaler op til 4 timers løn ved fravær på grund af dokumenteret klinikbesøg eller specialistbehandling (forudsat der gives 1 dags varsel, og såfremt det ikke er muligt at få den pågældende behandling foretaget uden for arbejdstiden).

111:

Ved ulykke og tilskadekomst yder arbejdsgiveren løn i op til 10 uger.

146:**Ulykke**

Hvis sygdommen, forårsaget af ulykkestilfælde, strækker sig ud over 7 uger, suppleres de lovpligtige dagpenge op til 100 % af den pågældendes (umiddelbart før ulykkestilfældets indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste ligeledes i henhold til ovennævnte beregning i indtil 17 uger.

Sygdom

Hvis sygdommen strækker sig ud over 6 uger, vil virksomheden for arbejdere, der har været i arbejde i mindst 10 af de sidst forløbne 12 måneder, supplere op til 90 % (efter 5 års ansættelse dog op til 100 %) af den pågældendes (umiddelbart før sygdommens indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste i henhold til ovennævnte beregning i indtil 18 uger.

Supplerende sygehjælp kan kun ydes 19 uger i et overenskomstsår.

OM:**Arbejdsulykker**

Ved anmeldte og af Arbejdstilsynet accepterede arbejdsulykker på virksomheden betales fuld løn i op til 11 uger. Ved fuld løn forstås her gennemsnit af de 2 forudgående lønperioder ekskl. overtidsbetaling for den pågældende.

Delvis uarbejdsdygtighed

Der kan ydes nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed i henhold til dagpengelovens § 7, stk. 2.

Løn ved sygdoms- og ulykkestilfælde for månedslønsansatte

1. Bliver den månedslønsansatte på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for den månedslønsansatte, med mindre denne under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller ved stillingens overtagelse svingagtigt har fortiet, at vedkommende led af den pågældende sygdom.
2. Dog kan den månedslønsansatte opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned, hvis vedkommende har oppebåret løn under sygdom i alt 120 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

3. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har virksomheden ret til - uden udgift for den månedslønsansatte - at kræve nærmere oplysning om varigheden af den månedslønsansattes sygdom gennem dennes læge eller en af denne valgt specialist.
4. Opfylder den månedslønsansatte ikke denne pligt, kan virksomheden hæve ansættelsesforholdet uden varsel.

Tobak:

Fravær i forbindelse med arbejdsulykker

Sygdomsfravær i forbindelse med anmeldte arbejdsulykker aflønnes uanset hvor længe lønmodtageren har været ansat med personlig gennemsnitsløn i indtil 30 uger.

KIF:

Løn under sygdom og tilskadekomst

Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinjer.

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 16 uger fra 1. hele fraværdsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 12 uger eksklusive genetillæg.

Forædling:

Løn under sygdom

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet, eller derover betaler virksomheden ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst i indtil 16 uger følgende beløb pr. fraværstime:

24.2.2025	kr. 165,00
23.2.2026	kr. 169,75
1.3.2027	kr. 174,50

Ovennævnte beløb fremkommer ved et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte sygedagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

Suppleringsydelse ved arbejdsulykker

Der er intet anciennitetskrav i tilfælde af arbejdsulykke.

Ved fravær på grund af arbejdsulykke ydes et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100 % af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden ulykken.

Retten til suppleringsydelse gælder også fravær forårsaget af et ulykkestilfælde, der indtræder når medarbejderen er omklædt og er på vej til/fra sin arbejdsplads på virksomheden, men før/efter stempling foretages.

Tillægget ydes fra og med 1. hele fraværsdag og ydes i maksimalt 20 uger.

Det er en forudsætning, at ulykken ufortrødent og samme dag anmeldes til arbejdslederen, at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og at påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

§ 47 Beregningsgrundlaget for sygelønnen

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode, ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med fuld løn.

§ 48 Aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler

herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 49 Barns sygdom, - lægebesøg og -omsorgsdage

Stk. 1 Barns sygdom

Til medarbejdere og lærlinge indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre. Friheden gælder indtil anden pasningsmulighed er etableret, og kan højst udgøre 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 de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barns første hele sygedag.

Der ydes fuld løn for barnets 1. sygedag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Fritvalgsordningen.

Ovenstående bestemmelser er sat op med følgende eksempler:

Medarbejders mødetid:	7:00-15:00 hver dag	Barn syg	Dag	Betaling/ fraværstid
Eksempel 1 (barn syg under 1 dag)		10:00 (institution ringer)	0	Løn.
	Barn rask/anden pasning fundet efter fyraften		1	Ingen løn, da medarbejder arbejder normalt igen.
Eksempel 2 (barn syg præcis 1 hel dag)		Om natten inden mødetid	1	Løn.
Eksempel 3 (barn syg under 2 hele dage)		10:00 (institution ringer)	0	Løn.
	Barn fortsat syg og anden pasning ikke fundet		1	Løn.
Eksempel 4 (barn syg over 3 hele dage)		10:00 (institution ringer)	0	Løn.
	Barn fortsat syg og anden pasning ikke fundet		1	Løn.
	Barn fortsat syg og anden pasning ikke fundet		2+3	Evt. træk på fritvalgløn-konto

Såfremt virksomheden kræver dokumentation af fraværet ved børns sygdom betragtes som rettidig fremkommet, såfremt den medbringes, når medarbejderen første gang møder efter fraværet.

Stk. 2 Barns lægebesøg

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgsordning.

For **Forædling** kan medarbejdere med ret til børneomsorgsdage fordele i 8 lige store portioner, hvoraf 2 portioner er til dækning af børneomsorgsdage.

Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage per kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage per kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.

Særbestemmelse for: Forældling**Forældling:**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse skal have mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, før § 50 er gældende. Betalingen udgør pr. fraværstime:

24.2.2025	kr. 165,00
23.2.2026	kr. 169,75
1.3.2027	kr. 174,50

§ 50 Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, og indlæggelse der sker helt eller delvist i hjemmet betragtes som indlæggelse og er omfattet af bestemmelsen.

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.

Medarbejderne skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved barns første sygedag.

Særbestemmelse for: Forældling**Forældling:****Hospitalsindlæggelse**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse skal have mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, før § 50 er gældende. Betalingen udgør pr. fraværstime:

24.2.2025	kr. 166,30
23.2.2026	kr. 171,05
1.3.2027	kr. 175,80

§ 51 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed per kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage per kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning.

§ 52 Løn under barsel og adoption

Stk. 1 Graviditets-, barsels- og adoptionsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet (12 måneder for **Forædling**), fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 10 uger efter fødselstidspunktet.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i indtil 10 uger fra barnets modtagelse. Ancienniteten skal være opnået på tidspunktet for barnets modtagelse. Under barselsorloven ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 4.

Under samme betingelser betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 2 Forældreorlov

Derudover betaler arbejdsgiveren under samme betingelser fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger).

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

Pr. 24.2.2025 dog max.	200,50 kr./time eller 32.146 kr./måned
Pr. 23.2.2026 dog max.	205,25 kr./time eller 32.908 kr./måned

Pr. 1.3.2027 dog max.

209,75 kr./time eller
33.629 kr./måned

Dog har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til fuld løn i op til 4 uger af de 24 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) forældreorlov.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Alle ovennævnte beløb fremkommer som et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte dagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, med mindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingerne, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 3 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 52, stk. 2.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 52, stk. 2.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 52, stk. 2 og med samme betaling som den orlov, der er overdraget. Det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 52, stk. 1.

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

Stk. 4

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

Stk. 5 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers orlov efter § 52, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 2 måneders (for **Forædlingen** dog 5 måneders) anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 52, stk. 3. Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiver bidrag kr./time kr./måned	Arbejdstager bidrag kr./time kr./måned	Samlet bidrag kr./time kr./måned
18,45 2.957,00	3,69 592,00	22,14 3.549,00

Såfremt der i barselsorlovperioden ikke er noget løn at trække arbejdstagerbidraget i, indbetaler virksomheden alene arbejdsgiverbidraget. Såfremt medarbejderen ønsker også at indbetale arbejdstagerbidraget, giver medarbejderen virksomheden besked herom.

KAPITEL 7. REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 53 Hvor kan der vælges

Stk. 1 Grundlag for valg af tillidsrepræsentant

I hver virksomhed - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling - med 5 eller flere arbejdere kan de der beskæftigede medarbejdere af deres midte, vælge en tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

En tillidsrepræsentant, der er valgt i en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af tre måneder har været under 5, medmindre begge parter ønsker tillidsrepræsentantens stilling opretholdt.

Såfremt arbejdsgiveren ikke ønsker tillidsrepræsentantens stilling opretholdt efter de tre måneder, skal han skriftligt meddele DI dette. Denne meddelelse videregives straks til Fødevareforbundet NNF.

På virksomheder med under 5 medarbejdere kan der vælges en tillidsrepræsentant, hvis parterne er enige i dette.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Stk. 2 Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant, hvor en sådan ikke måtte findes

Overenskomstparterne er enige om at understøtte indsatser for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Indsatsens nærmere indhold aftales i hvert enkelt tilfælde mellem overenskomstparterne og indsatsen kan støttes økonomisk med midler fra 25-øres fonden (se § 58).

Særbestemmelse for: S/C, OM, Tobak, KIF, Forædling

S/C, OM, Tobak:

Endvidere gælder, at der på hvert skiftehold med 5 eller flere arbejdere kan vælges en tillidsrepræsentant.

S/C:

I virksomheder med over 75 arbejdere inden for overenskomstens område er disse berettiget til at vælge 2 tillidsrepræsentanter, og på virksomheder med over 200 arbejdere vælges 4 tillidsrepræsentanter. I virksomheder med 6 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant.

Hvor der på en virksomhed med mere end 75 arbejdere inden for overenskomstens område forefindes fast aftenhold med mere end 6 arbejdere, kan der af og blandt disse aftenholdsarbejdere yderligere vælges en tillidsrepræsentant. Hvor der er over 400 ansatte, skal en tillidsrepræsentant fritages for produktivt arbejde i produktionen og aflønnes med gennemsnittet af virksomhedens bedste halvdel.

OM:

Hvis der i en afdeling arbejdes i holddrift og/eller faste hold, kan der vælges en tillidsrepræsentant for hvert af disse hold. Dog bortfalder tillidsrepræsentantfunktionen ved ophør af det etablerede hold, men tillidsrepræsentanten oppebærer dog herefter højeste opsigelsesvarsel efter § 63 (OM).

Et hold består af mindst 6 personer. I virksomheder eller fabriksafdelinger med 6 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Tobak:

Tillige gælder at valg af tillidsrepræsentant kan finde sted pr. branche.

KIE, Forædling:

For hver virksomhed vælges én tillidsrepræsentant.

Holddrift

Ved holddrift med mere end 30 medarbejdere kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant, der har en tillidsrepræsentants rettigheder og pligter. Ophører holddriftsarbejdet, eller overføres vedkommende til daghold, ophører rettigheder og pligter omgående. Får holddriftsarbejdet en varig karakter, bør tillidsrepræsentanten modtage den i forbindelse med "Rammeaftalen om akkord" forudsatte uddannelse.

Talsrepræsentanter

På virksomheder kan der i større afdelinger, såfremt der er lokal enighed, vælges talsrepræsentant såvel på daghold som på skiftehold.

Talsrepræsentanterne, som vælges blandt medarbejdere, der har mindst et års anciennitet, har 4 ugers opsigelsesvarsel ud over varsel i henhold til § 21.

§ 54 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som på valgafholdelsestidspunktet har arbejdet 1 år eller derover i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Det samme gælder for valg af stedfortræder.

§ 55 Valg af tillidsrepræsentant og stedfortræder

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller

afdelingen/branchen/området på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Valget er kun gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. (Dette gælder dog ikke for S/C, Tobak, KIF, Forædling).

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

Hvis DI måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DI ret til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. Indsigelsen skal være forbundet i hænde, inden for 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen i DI.

Hvis medarbejderne på en virksomhed slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentanten være formand.

§ 56 Stedfortræder

Rammen er ikke gældende for Tobak.

Hvor tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende fungerer den valgte/udpegede stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

En sådan valgt/udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, S/C**23, 24, 111, 146, S/C:**

Der kan efter aftale med virksomheden udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

§ 57 Fællestillidsrepræsentant

Rammen er ikke gældende for Tobak, Forædling, 23, S/C og KIF.

På virksomheder og/eller produktionssteder, hvor der er tre eller flere tillidsrepræsentanter, kan disse af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Såvel fællestillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder kan, når det skønnes påkrævet, anmode samtlige tillidsrepræsentanter eller enkelte af disse om at deltage i drøftelserne.

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

Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden.

Særbestemmelse for: Tobak**Tobak:**

Såfremt virksomhedens størrelse gør dette naturligt, kan der på virksomheden vælges en fællesrepræsentant for samtlige brancher.

§ 58 "25-øres fonden" (Slagteri- og Fødevareindustriens uddannelses- og samarbejdsfond af 2007)

Globaliseringen stiller løbende nye krav til de tillidsvalgte samt skærper kravet om et godt og konstruktivt samarbejde med lederne på virksomhederne. Samtidig øges kravet om en kompetent og veluddannet arbejdskraft.

Den demografiske udvikling vil øge konkurrencen med andre brancher om at kunne tiltrække især unge mennesker til slagteri- og fødevareindustrien. Et incitament for de unge til at vælge slagteri- og fødevareindustrien kan være, at de kan se en karrieremulighed gennem et systematisk uddannelsesforløb, som DI og Fødevareforbundet NNF i samarbejde med andre relevante samarbejdspartnere udvikler.

For at gøre de lokale parter bedst mulig egnet til at træffe lokale beslutninger, er DI og Fødevareforbundet NNF enige om at gennemføre og yde støtte til f.eks. uddannelse af tillidsrepræsentanter og oplysningsaktiviteter med samarbejds-mæssig, uddannelses-mæssig og erhvervs-mæssig sigte.

Fondens formål er direkte eller gennem støtte:

- at styrke tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde,
- at styrke tillidsvalgtes viden om virksomhedernes udviklings-mæssige, produktions-mæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt og psykisk arbejdsmiljø,
- at tilbyde nyvalgte tillids- og talsrepræsentanter et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed.
- at udvikle uddannelser af relevans for den danske slagteri- og fødevareindustri og at virke for at højne uddannelsesniveauet for de i slagteri- og fødevareindustrien ansatte medarbejdere,

- at etablere fælleskurser og andre former for fællesuddannelser af Fødevareforbundet NNF's medlemmer og virksomhedsrepræsentanter indenfor områder, der er relevante for slagteri- og fødevareindustrien,
- at yde støtte til analyser af branchens udviklingstendenser og kompetencebehov,
- at yde støtte til kampagner for øget fokus på uddannelsesplanlægning, motivation, og iværksættelse af uddannelser,
- at yde støtte til bredere udviklingsopgaver - herunder gennemførelse af særlige forsøgskurser - indenfor intern og ekstern efter- og videreuddannelse af voksne medarbejdere,
- at udvikle og yde støtte til projekter der kan være med til at fremme en øget produktivitet herunder vedligeholdelse af produktivitetsfremmende lønsystemer,
- at afholde konferencer m.v. for Fødevareforbundet NNF's medlemmer samt repræsentanter for virksomhedernes ledelser om uddannelser og samarbejde, i relation til slagteri- og fødevareindustrien udviklingsmuligheder,
- at gennemføre særlig planlagte projekter og forsøg med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden om nye undervisningsmuligheder og samarbejdsformer,
- at iværksætte og yde støtte til studieophold i ind- og udland af relevans for udviklingen i slagteri- og fødevareindustrien,
- at gennemføre eller yde støtte til aktiviteter, der er til gavn for den teknologiske udvikling, beskæftigelsen og slagteri- og fødevareindustrien generelt, herunder oplysningsaktiviteter med samarbejds-mæssigt og uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt sigte,
- at yde støtte til videregående uddannelse af tillidsrepræsentanter,
- at yde støtte til projekter, kampagner og andre fælles aktiviteter til at fremme praktikpladser i branchen, hvorved der bliver

uddannet dygtige faglærte til sikring af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne i fremtiden.

- at gennemføre og yde støtte til andre aktiviteter efter fondens bestyrelses beslutning i hvert enkelt tilfælde

De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål. Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet. Det årlige vederlag til arbejdsmiljørepræsentanterne udbetales af Fødevareforbundet NNF, der opkræver vederlagene hos 25-øres fonden.

Virksomheden opkræves følgende beløb/præsteret arbejdstime:

- Pr. 1. marts 2025 – 70 øre.
- Pr. 1. marts 2026 – 75 øre.
- Pr. 1. marts 2027 – 80 øre.

Beløbet indbetales til 25-øres fonden iht. gældende vedtægter og retningslinjer.

DI og Fødevareforbundet NNF vil løbende vurdere vedtægter og retningslinjer for 25-øres fonden.

§ 59 Funktion og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens, såvel som arbejdsgiveren og dennes repræsentants pligt, at virke for at forebygge konflikter samt at udvikle samarbejdet på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Opnås der ikke - ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen - en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal

fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Tillidsrepræsentanten skal, efter aftale med virksomheden, beskæftiges ved et arbejde, hvorfra vedkommende kan tilkaldes, hvis der er brug for dennes medvirken. Udførelsen af de påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig ulempe for arbejdet.

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Organisationerne finder det naturligt at tillidsrepræsentanten holdes orienteret om ansættelser og opsigelser samt om overarbejde i virksomheden. Det anbefales at de lokale parter aftaler retningslinjer herfor.

På virksomheder som ikke har tilsluttet sig rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord, udleveres kvartalsvise lønstatistikker til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, når tillidsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter til sit hverv.

Organisationerne anbefaler i øvrigt, at der lokalt aftales en fysisk ramme for udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv, således at dette kan ske på en for samarbejdet hensigtsmæssig måde.

Organisering

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Møder med nyansatte

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Fødevareforbundet NNF.

På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelsen

Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid) om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder informationsmøder, hvor forbundet er repræsenteret, og gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvor og hvornår informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

§ 60 Løn

For den tid, der medgår til varetagelse af hvervet - aftalt med ledelsen - må tillidsrepræsentanten ikke lide et indtægtstab.

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord § 26, stk. 2 er gældende.

§ 61 Uddannelse

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at medarbejdere der vælges til tillidsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået tillidsrepræsentantuddannelsen, hurtigst muligt efter valget gennemgår denne uddannelse. Fra DI giver man tilsagn om at medvirke til, at tillidsrepræsentanter får den fornødne frihed til uddannelse.

§ 62 Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder i en globaliseret verden.

Skulle en eller flere af medarbejderne føle sig forurettet eller af andre grunde ønske det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at viderebringe deres klage eller henstillinger for arbejdsgiveren (arbejdslederen).

Tillidsrepræsentanten har endvidere ret til at rejse klage og rette henvendelse til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold og om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykke og tilskadekomst.

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i nærværende kapitel 7, nævnt i følgende bestemmelser:

§2 Arbejdstiden lægning

§3 Holddrift

- §4** Flextid
- §6** Varierende ugentlig arbejdstid
- §7** 40 timers uge
- §8** Weekendarbejde
- §9** Forskudt tid
- §10** Pauser
- §11** Normalløn
- §12** Særlige tillæg
- §14** Overarbejde
- §16** Afspadsering
- §23** Opsigelse under sygdom og tilskadekomst
- §24** Anciennitetsbestemmelser, afbrydelser, bortfald
- §43** Særligt aftalt frihed og betaling
- §45** Anmeldelse (fravær m.m.)
- §67** Uddannelse
- §70** Produktivitetsfremmende lønsystemer
- §72** Forsøgsordninger
- §75** Socialt kapitel
- §79** Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Bestemmelser om arbejde i holddrift:

- §1** Almindelige arbejdstidsbestemmelser
- §8** Arbejde på eller forskydning af fridage
- §9** Lokalaftaler

Bilag 1 Aftale om 7 døgn mellem 2 fridøgn

Bilag 1 Aftale om fra 7 til 12 døgn mellem 2 fridøgn

Protokollat om:

- Afklaring af anvendelse af vikararbejde (protokollat 2).
- Brug af underleverandører (protokollat 4).

- Slakteri- og fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (protokollat 7).
- Adgang til lønoplysninger (protokollat 10).

Listen er ikke udtømmende.

Overenskomstparterne er enige om, at nedenstående skal ses som en positiv opstilling af relevante temaer og ikke som en afgrænsning af de temaer, som de lokale parter kan drøfte i det daglige samarbejde.

§ 63 Afskedigelse

Afskedigelse af:

- Tillidsrepræsentanten.
- Fungerende stedfortræder for tillidsrepræsentanten.
- Arbejdsmiljørepræsentanter.
- ESU-medlemmer (Europæisk SamarbejdsUdvalg).
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og disses suppleanter.

skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varselspligt.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant/stedfortræder 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 faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af hvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

En medarbejder, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i mindst 1 år og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har inden for 1 år efter hvervets ophør, et opsigelsesvarsel på 6 uger ud over pågældendes individuelle opsigelsesvarsel. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter og stedfortrædere.

§ 64 Fagretlig behandling

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til DI, der herefter kan rejse sagen i henhold til reglerne om fagretlig behandling.

Mæglingsmøde skal afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsmødebegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan vedkommendes arbejdsforhold i varslingsperioden normalt ikke afbrydes, før Fødevareforbundet NNF har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst. Ved uenighed kan virksomheden foretage opsigelsen på mæglingsmødet, og Fødevareforbundet NNF kan da fortsætte den fagretlige behandling.

Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden, ud over løn for varselsperioden, pligtig at betale en erstatning, hvis størrelse kan være afhængig af omstændighederne. Denne erstatning er endelig.

Samme regel gælder for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 65 Andre tillidsvalgte

§ 63 og 64 er også gældende for følgende tillidsvalgte:

- Arbejdsmiljørepræsentanter (her henvises til ”lov om arbejdsmiljø”).
- Fungerende stedfortræder for tillidsrepræsentant og ESU-medlemmer gælder samme regler, som er gældende for tillidsrepræsentanter.
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og disses suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

KAPITEL 8. LÆRLINGE

§ 66 Lærlinge

Lærlinge skal i henhold til lov om erhvervsuddannelser være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

Generelle uddannelsesbestemmelser

Det er virksomhedens pligt at påse, at der ydes lærlingen forsvarlig fagmæssig uddannelse, og en lærling kan kun beskæftiges ved det fag denne skal oplæres i.

Virksomheden skal holde lærlingen til på forsvarlig måde at deltage i den for faget godkendte undervisning, jf. lov om erhvervsuddannelser.

Organisationerne er enige om, at der ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år.

Twistigheder

Uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. I øvrigt gælder lovens regler om behandling af twistigheder.

Ferie

Ferieloven er gældende.

Lærlinges adgang til støtte fra IKUF

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra IKUF. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Den fødevarerindustrielle overenskomst.

Skolehjem

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009

(mere end fem kvarters transporttid). Lærlingens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, KIF, Forædling

23, 24 og 111:

Mellem DI og Fødevareforbundet NNF er der 24. maj 2016 indgået protokollat om procesoperatøruddannelse på bager-industri området. Dette protokollat kan rekvireres hos DI eller Fødevareforbundet NNF. Ved hver overenskomstfornyelse beregner DI og Fødevareforbundet NNF gældende satser for protokollatet.

KIF, Forædling:

Før læretiden er tilendebragt, skal lærlingen aflægge prøve efter de for faget gældende regler. Hvis lærlingen består prøven, drager virksomheden omsorg for, at det af svendepøvekommissionen udfærdigede svendebrev tilstilles vedkommende.

Organisationerne er enige om at anbefale, at lærlinge, hvor det er praktisk muligt, ydes hjælp til det teoretiske arbejde med brevsolen.

Arbejdstid

Arbejdstiden for lærlinge er den samme som den for voksne medarbejdere gældende arbejdstid.

Aflønning**Lærlinge u/18 år**

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Grundløn + akkordafsavn	50,75	52,53	54,37
Timetillæg.	58,87	60,94	63,07
Timeløn.	109,62	113,47	117,44
Ugeløn ved 37 timer	4.055,94	4.198,39	4.345,28

Lærlinge o/18 år

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Grundløn + akkordafsavn	65,30	67,59	69,95
Timetillæg.	80,25	83,06	85,96
Timeløn.	145,55	150,65	155,91
Ugeløn ved 37 timer	5.385,35	5.574,05	5.768,67

Voksenlærlinge

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Grundløn + akkordafsavn	68,85	68,85	68,85
Timetillæg.	102,50	107,25	111,75
Timeløn.	171,35	176,10	180,60
Ugeløn ved 37 timer	6.339,95	6.515,70	6.682,20

Til voksenlærlinge med 6 måneders anciennitet eller mere udbetales et branchetillæg på 3,15 kr./time.

Lærlinge modtager som udgangspunkt ovenstående lønsats uanset om lærlingen er på arbejde, er på skoleophold eller har planlagt fravær; ferie, kollektive lukkedage eller SH-dag (se dog afsnit vedr. SH nedenfor).

Ved uforudset fravær (sygdom og tilskadekomst) modtager lærlinge ligeledes ovenstående lønsats.

Lærling kan endvidere anmode om frihed uden løn grundet private forhold.

Voksenlærlinge er dog omfattet af overenskomstens § 46 særbestemmelse for Forædling "Delvis fraværsdag", § 47 særbestemmelse for Forædling "Suppleringsydelse ved arbejdsulykker" og "Løn under sygdom", § 52 i rammen samt særbestemmelse for Forædling "Barsel og adoption" og § 50 særbestemmelse for Forædling "Barns sygdom".

Øvrige lærlinge med mere end 12 måneders anciennitet er omfattet af § 52 i rammen samt særbestemmelse for Forædling "Barsel og adoption". Ved barsel og adoption udbetales ovenstående lønsats.

For lærlinge mellem 18 og under 25 år indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af lærlingens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Betalingen udgør:

28.4.2025	132,04 kr./time
23.2.2026	135,84 kr./time
1.3.2027	139,44 kr./time

Frihed kan kun gives til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og love erklæring.

Overarbejde

Lærlinge, som i særlige tilfælde deltager i overarbejde, får følgende tillæg pr. time:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Over 18 år	kr. 87,31	kr. 89,93	kr. 92,63
Voksenlærlinge	kr. 96,26	kr. 99,15	kr. 102,13

Det er en forudsætning for lærlinges deltagelse i overarbejde, at dette kun finder sted sammen med voksne medarbejdere.

Anciennitet og opsigelsesregler

Lærlinge, der fortsætter i virksomheden efter endt læretid, får læretiden medregnet i anciennitetsberegningen og kan ikke opsiges til fratrædelse på grund af arbejdsmangel før efter 13 ugers beskæftigelse.

Lærlinge, der ikke skal fortsætte på virksomheden efter uddannelsesaftalens udløb, skal opsiges med et varsel, jf. § 21 p.t. 28 dage.

Rejsegodtgørelse

Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler rejser mellem skole og hjemby.

Stk. 2

Lærlinge, der på grund af omlægning i driften får flere arbejdssteder, eller hvor arbejdsstedet flyttes permanent, skal have dækket deres rejseudgifter. Rejsetiden indgår ikke i arbejdstiden.

Lærlinges ret til fridage

Lærlinge optjener ret til fridage. Betalingen for fridage udgør i hele overenskomstperioden:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Under 18 år	kr. 109,63	kr. 113,46	kr. 117,43
Over 18 år	kr. 145,55	kr. 150,64	kr. 155,91
Voksenlærlinge	kr. 171,35	kr. 176,10	kr. 180,60

Hovedferie

Ved afholdelse af hovedferie udbetales ½ uges ekstra lærlingeløn.

Hvis lærlingen er færdig med sin uddannelse, inden ferien kan holdes, og i øvrigt forbliver i fusionen/virksomheden, betales der 1 uges ekstra lærlingeløn, når ferien holdes.

Søgnehellighedsaftale for lærlinge

Da lærlinge under uddannelse ikke er omfattet af en søgnehellighedsopsparingsordning, vil lærlingene i det løbende år, hvor de efter endt uddannelse påbegynder opsparing i henhold til overenskomstens bestemmelser, være dårligere stillet end de øvrige medarbejdere.

For at afbøde dette forhold er der ved forhandlinger mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om, at følgende særregler er gældende, men i øvrigt under iagttagelse af bestemmelserne i overenskomsten.

- a. Der henlægges 4,0 % af al indtjent løn i det kalenderår, hvori læretiden udløber.
- b. Såfremt der har været søgnehellidage i læretiden inden for det løbende år, fradrages et beløb svarende til den løn, der er udbetalt for den (de) gældende søgnehellidag(e). Der kan dog aldrig fratrækkes større beløb end svarende til 4,0 % af lønnen i læretiden.
- c. Efter endt uddannelse betales inden for det løbende år altid det normale forskudsbeløb, uanset om der på kontoen er dækning dertil. Eventuelt overtræk inddækkes af senere indtjening (se dog stk. f).
- d. Resttilgodehavende opgøres i uge 26 og udbetales i efterfølgende lønperiode.
- e. Ved fratrædelse udbetales eventuelt resttilgodehavende sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.
- f. Underskud ved uddannelsesårets udløb eller ved fratrædelse i løbet af dette kan ikke kræves inddækket.

KAPITEL 9. UDDANNELSE

§ 67 Uddannelse

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for virksomhedernes konkurrenceevne. Anskues dette i en videre sammenhæng, er det vigtigt, at den enkelte medarbejder får mulighed for og aktivt medvirker til at forbedre sit uddannelsesniveau. Organisationerne giver tilsagn om at medvirke til en styrkelse af uddannelsesplanlægning i virksomhederne, hvis dette ønskes.

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. Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse (på niveau med industrioperatøruddannelsen, se protokollat 8 om industri-, procesoperatør m.m.).

Stk. 1 Uddannelsesplanlægning

Organisationerne opfordrer virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud. Der kan lokalt aftales rammer for uddannelsesplanlægning.

Arbejdet med uddannelsesforhold kan foretages af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

Arbejdsopgaverne med uddannelsesforhold kan bl.a. være:

- Beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter.
- Foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov.
- Beskrive job eller funktioner og kravene hertil.
- Udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status.
- Planlægge konkrete uddannelsesaktiviteter for medarbejderne.

- Udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag til uddannelsesaktiviteter.
- Medvirke til at gennemføre godkendte uddannelsesaktiviteter.
- Følge op på at mål og uddannelsesaktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

Virksomheden kan søge støtte fra SFKF til aftalt uddannelse. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på www.ikuf.dk, og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til ikuf.dk.

Medarbejderen udbetales løn i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden, som fremgår af www.ikuf.dk og fastlægges og justeres af SFKF's daglige ledelse. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- Screening til FVU- undervisning.
- Realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse.
- AMU-pakken Det digitale kørekort.

Gruppeansøgningen attesteres af den medarbejderrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra SFKF.

Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort.

Stk. 2 Frihed til efteruddannelse

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 2 ugers frihed om året til virksomhedsrelevant/faglig efter- og videreuddannelse (aftalt uddannelse).

Omfatter uddannelsesplanen uddannelsesaktiviteter mod faglært uddannelse under Slagterfagets Fællesudvalg, udvides medarbejderens årlige ret til antal uddannelsesuger således, at medarbejderen kan følge de relevante skoleperioder og svendeproe (medarbejderen fastholder sin ansættelseskontrakt i stedet for at overgå til en uddannelsesaftale).

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre den påtænkte erhvervsuddannelse under Slagterfaget Fællesudvalg. En medarbejder kan alene opnå støtte til én erhvervsuddannelse under Slagterfaget Fællesudvalg.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommande kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Såfremt virksomhed og medarbejder ikke udnytter de 2 ugers aftalt uddannelse årligt, har medarbejderen efter 6 måneders beskæftigelse (9 måneder for Forædling) ret til selvvalgt uddannelse. Den selvvalgte uddannelse kan frit vælges blandt mulighederne i positivlisten på www.ikuf.dk. Medarbejderens ansøgning om selvvalgt uddannelse behandles og sendes til godkendes af virksomheden, som herved godkender placeringen af medarbejderens frihed til gennemførelse af uddannelse.

Medarbejderens ret er samlet set op til 2 ugers frihed om året til aftalt eller selvvalgt uddannelse, hvor aftalt uddannelse har første prioritet. Støtte til aftalt uddannelse træder således i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Stk. 3 Akkumulering af frihed til aftalt og selvvalgt uddannelse

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 4 IKUF-støtte ved afskedigelse

Medarbejdere som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden (9 måneder for **Forædling**), har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud.

Samlet set kan der således afholdes op til 5 ugers frihed med tilskud til uddannelse i forbindelse med afskedigelse, såfremt medarbejderen ikke har brugt af de foregående 2 års ret til uddannelse.

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra IKUF (SFKF) om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF (SFKF) viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- d. Kompetenceudvikling med støtte fra IKUF (SFKF) skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra IKUF (SFKF) til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

Overenskomstparterne har et ønske om tilpasning af lovgivningen, således at kursusdeltagelse kan gennemføres efter medarbejderens fratrædelse. Hvis den nye lovgivning falder på plads, er overenskomstparterne enige om at træde sammen med henblik på at

drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

Særbestemmelse for: 23, 24, 111, 146, KIF, Forældling

23, 24, 111, 146, KIF:

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens fulde løn af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

KIF:

Ansatte med mere end 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til mindst 2 uges frihed om året til uddannelse.

Forældling:

Planlægning

Organisationerne anbefaler, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.

Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der på den enkelte virksomhed optages drøftelser om systematisk uddannelsesplanlægning med tilhørende uddannelsesbudget. Administrationen af de besluttede aktiviteter drøftes i overensstemmelse med sædvanlig praksis i den enkelte koncern.

Arbejdet med uddannelsesforhold foretages i givet fald af virksomhedens samarbejdsudvalg - eventuelt et paritetisk uddannelsesudvalg nedsat af SU.

På mindre virksomheder uden SU kan der udpeges en uddannelsesansvarlig.

Opgaver, der behandles i udvalget, kan bl.a. være at:

- beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter
- foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrive job eller funktioner og kravene hertil

- udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status
- planlægge konkrete uddannelsesaktiviteter, som understøtter mål og behov
- udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag for uddannelsesaktiviteternes gennemførelse
- medvirke til, at godkendte uddannelsesaktiviteter gennemføres i henhold til planerne og budgetterne
- følge op på, at mål og aktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

Løn

Uddannelsessatsen er normaltimeløn iht. § 11.

Virksomheden betaler under kursusforløbet fritvalg (jf. § 39, Forædling – sygdom og tilskadekomst), feriepenge, søgnehelligdagsbetaling og pension. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Frihed til anden uddannelse

Medarbejdere med 12 måneders uafbrudt beskæftigelse kan deltage i uddannelse uden løn under forudsætning af, at uddannelsen tilrettelægges under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Den enkelte medarbejder har også efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for slagterioverenskomsten og den fødevareindustrielle overenskomst, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

§ 68 Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)

Historik og de nærmere retningslinjer omkring SFKF er beskrevet i Protokollat 8 om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007).

Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) administreres i det daglige igennem IKUF og hjemmesiden www.ikuf.dk.

Såfremt virksomhed og/eller medarbejderen har et ønske om dispensation fra bestemmelserne beskrevet i protokollat 7, fremsendes ønsket til overenskomstparternes behandling.

Stk. 1

Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansatte medarbejdere omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 2

Medarbejderen kan ansøge fonden om støtte til uddannelse omfattet af § 67.

Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

§ 69 DA/FH-udviklingsfond

Til DA/FH-udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside følgende:

	47 øre/præsteret arbejdstime
Pr. 1.1.2026	49 øre/præsteret arbejdstime
Pr. 1.1.2027	51 øre/præsteret arbejdstime

Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

På Forædlingsområdet indbetales beløbet til uddannelsesfonden mellem Fødevarerforbundet NNF og DI.

KAPITEL 10. LØNSYSTEMER

§ 70 Produktivitetsfremmende lønsystemer

Målsætning

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er DI og Fødevareforbundet NNF enige om, at det er nødvendigt i et gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten, ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle der deltager i arbejdet, herunder ved at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse.

Til fremme heraf, samt for at skabe en øget indtjening til medarbejderne, kan der på virksomhederne indføres produktivitetsfremmende lønsystemer.

Overenskomstparterne er enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Forberedelse til lokalaftale

Overenskomstparterne er enige om at der forud for en indgåelse af en lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønsystem bør ske en inddragelse af de medarbejdere der forventes at blive omfattet af et produktivitetsfremmende lønsystem.

Der nedsættes et lokalt lønudvalg der har til opgave at formulere målene i forbindelse med et nyt lønsystem og som udfærdiger en tekst på en lokalaftale der kan forelægges de berørte operatører. I denne proces kan organisationernes konsulenter være behjælpelige med information og vidensdeling.

Lokalaftaler

Indførelse af et produktionsfremmende lønsystem forudsætter lokal enighed om indførelse og brugen af lønsystemet og udmøntes i en lokalaftale herom.

Lokalaftalen bør blandt andet indeholde en beskrivelse af følgende:

- Hvilke produkter, afdelinger samt medarbejdergrupper der omfattes af aftalen.
- En beskrivelse af aftalegrundlaget omfattende blandt andet maskiner, metoder, produkter, kvalitetskrav, sikkerhedsbestemmelser m.m.
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser.
- Regler for opsigelse af lokalaftalen, lokalaftalens bortfald, betaling efter ordningens ophør m.v.
- Underskrift af repræsentanter for ledelse og medarbejderne - tillidsrepræsentanten hvor en sådan er valgt.

En lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønssystem skal tage udgangspunkt i den til enhver tid gældende normallønssats i overenskomsten og kan f.eks. omfatte en eller flere af nedenstående forhold:

- Produktivitet
- Kvalifikation
- Fleksibilitet
- Funktionsløn

Opsigelse af lokalaftale

Lokalaftalen kan opsiges af de lokale parter med et varsel på 3 måneder, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Det er den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at foranledige nye lokale forhandlinger afholdt under medvirken af organisationerne. Ved fortsat uenighed behandles sagen efter reglerne for behandling af fagretslig strid. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

Efter aftalens bortfald aflønnes med normal timeløn plus evt. personlige tillæg og andre tillæg jf. lokalaftale.

Særbestemmelse for KIF**KIF:****Godkendelse af lokalaftale**

Aftalerne indgås mellem de lokale parter dvs. ledelsen og tillidsrepræsentanter i virksomhed eller afdeling. Aftalerne er først gældende når organisationerne har godkendt dem.

§ 71 Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Gældende for KIF og Forædling

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord kan rekvireres ved henvendelse til DI eller Fødevareforbundet NNF.

KAPITEL 11. FORSØGSORDNINGER OG LIGN.

§ 72 Forsøgsordninger

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens:

- Kapitel 1 (arbejdstid),
- Kapitel 3 (overarbejde),
- Kapitel 7 (tillidsrepræsentanter),
- Kapitel 9 (uddannelse) samt
- Kapitel 10, § 70.

Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Særbestemmelse for: KIF og Forædling

KIF:

Ved indgåelse af aftaler om tilpasning af arbejdstiden til de lokale forhold kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 42 timer.

Forædling:

Organisationerne er enige om at støtte og vejlede i forbindelse med etablering af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer. Under forudsætning af lokal enighed kan der for afdelinger/produktioner eller arbejdsfunktioner etableres en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer, der kan tage udgangspunkt i en eller flere af følgende parametre:

- Ændret aflønningsform.
- Ændret ledelsesform.
- Ny form for arbejdsorganisering.
- Alternative arbejdstidsformer.

I opbygningen af en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt ved alternative arbejdstidsformer forudsættes det, at virksomheden, medarbejderne og de valgte tillidsrepræsentanter aktivt deltager i udformningen, således at de berørte medarbejdere sikres den korrekte information gennem hele forløbet.

Lokalaftale om alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer indgås mellem virksomhedens ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant. I det omfang lokalaftalen indebærer en fravigelse af overenskomstens bestemmelser indsendes den med en kort beskrivelse til organisationerne til orientering. Organisationerne skal herefter holdes orienteret om forløbet af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Såfremt en lokalaftale medfører myndighedspåbud, der medfører en væsentlig forrykkelse af aftalens indhold, optages der forhandling mellem de lokale parter med henblik på en tilpasning af aftalen. Er dette ikke muligt bortfalder lokalaftalen.

KAPITEL 12. PENSION OG SENIOR-ORDNING

§ 73 Pension

Den enkelte arbejdsgiver er forpligtet til at indberette og indbetale det overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension efter Industriens Pensions anvisninger, og inden for de frister Industriens Pension angiver.

Industriens Pension er et arbejdsmarkedspensionsselskab, der er ejet af Industri Pension Holding A/S. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden er ligeligt repræsenteret i bestyrelserne i de to selskaber.

Bestyrelsen i Industriens Pension fastlægger pensionsordningens indhold inden for rammerne som aftalt af arbejdsmarkedets parter.

Industriens Pension investerer midlerne i selskabet med henblik på, at opnå det størst mulige overskud under hensyn til risikoen, og inden for de rammer bestyrelsen i Industriens Pension har fastsat.

Alle medlemmer er omfattet af pensionsordningen, med den ydelsessammensætning Industriens Pension tilbyder for så vidt alle fremtidige bidrag. Det betyder for nuværende medlemmer at deres ydelsessammensætning kan ændres, og at retten til enkelte ydelser kan bortfalde.

Medlems- og anciennitetsbestemmelser

Medlemskab af pensionsordningen er obligatorisk for alle der er omfattet og ansat i henhold til denne overenskomst.

Ansatte med 2 måneders anciennitet (Forædling dog 5 måneder) er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18. år.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse eller af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Pensionsbidraget

Pensionsbidraget beregnes af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1.6.2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %
28.4.2025	11,0 %	2,0 %	13,0 %

Indbetalingerne sker til Industriens Pension. Arbejdsgiveren indbetaler til pensionskassen månedsvis, senest den 10. i måneden.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, af feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 2 måneders anciennitet, for forældingen dog 5 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, se § 52.

Pension af sygeferiepenge

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

Der beregnes endvidere pension af evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension (se medlems- og

anciennitetsbestemmelser). Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Bidraget udgør 13,0 % fra 28. april 2025 (se ovenstående tabel).

Arbejdsgiveren indbetaler til Industriens Pension månedsvis, senest den 10. i måneden.

Overenskomstparterne er enige om, at pensionsbidraget er en del af vedkommende medarbejders løn.

DI garanterer for pensionsbidragets betaling.

Firmapensionsordning

Ny optagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for overenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til den mellem overenskomstparterne aftalte pensionsordning efter overenskomstens bestemmelser herom.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til den mellem overenskomstparterne aftalte pensionsordning.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til den mellem overenskomstparterne aftalte pensionsordning. Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DI.

Optrapningsordning

For ny indmeldte virksomheder, som ved indmeldelsen har en eksisterende pensionsordning som er på et højere niveau end 20 % af de overenskomstmæssige bidrag, men lavere niveau end de fulde bidragssatser, gælder:

Optrapningsperioden påbegyndes ved indmeldelsen og løber uafhængigt af virksomhedens eksisterende pensionsordning.

Allerede ansatte medarbejdere fortsætter med de aftalte bidragssatser i virksomhedens eksisterende pensionsordning. Bidraget skal dog altid mindst være på samme niveau som optrapningsordningen.

Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionsatser som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen.

Optrapningsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension

Ny optagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 74 Seniorordning

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

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage årligt.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af fritvalgsdage, jf. § 39, litra c.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 39
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 73, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgsordningen. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens fritvalgsordning. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på fritvalgsordningen eller

ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalsordningen ikke automatisk ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog senest d. 8 december hvert år anmode om, at saldoen på fritvalsordningen – helt eller delvist – udbetales. Ved fratræden udbetales tilgodehavende midler fra fritvalsordningen.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 8. december give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalsordningen og det konverterede pensionsbidrag, vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 8. december meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/fritvalgsdage i øvrigt.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

KAPITEL 13. ARBEJDSMILJØ M.M.

§ 75 Socialt ansvar

Det er vigtigt, at flest mulige personer inddrages og fastholdes i beskæftigelse på arbejdsmarkedet igennem hele arbejdslivet. Overenskomstparterne ønsker ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne / udsatte grupper fremmet, dog ikke på bekostning af virksomhedens medarbejdere ansat på almindeligt gældende vilkår.

Virksomhederne bør derfor i de respektive samarbejdsudvalg fastlægge retningslinjer for en arbejdsfastholdelsespolitik.

I virksomheder uden et samarbejdsudvalg kan forhold om det rummelige arbejdsmarked drøftes direkte mellem medarbejderen og virksomhedens ledelse. Medarbejderen tilbydes at have tillidsrepræsentanten som bisidder under disse drøftelser og indgåelse af individuelle aftaler om arbejdstid, løn m.v.

Stk. 1 Udsatte grupper

Ved udsatte grupper forstås:

1. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne (f.eks. alder, svagelighed eller tilskadekomst).
2. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne grundet langvarig sygdom og med en sammenhængende sygdomsperiode på ikke under 8 uger.
3. For medarbejdere som rammes af en arbejdsskade tilstræbes mulighed for at forblive på arbejdspladsen. Der påhviler virksomhedens arbejdsmiljøudvalg en særlig forpligtigelse til, så vidt muligt, at tilvejebringe arbejdsforhold, som kan bestrides af medarbejdere med skånehensyn pga. arbejdsskade.
4. Overenskomstparterne anbefaler, at medarbejdere i udsatte grupper i relevant omfang indgår i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og -tilbud.

Såfremt en medarbejder opnår/genvinder fuld normal arbejdsevne, overgår medarbejderen til de almindeligt gældende ansættelses- og overenskomstvilkår for virksomheden.

Stk. 2 Overenskomstfravigende lokalaftale

Ansættelse af de i pkt. 1 omfattede medarbejdere/medarbejdergrupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret med en lokalaftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant. Lokalaftalen beskriver fravigelser fra overenskomstens bestemmelser, herunder f.eks. arbejdstids- og lønvilkår.

Lokalaftalen fremsendes til overenskomstparternes godkendelse. Lokalaftalen sammenholdt med overenskomsten danner herefter grundlaget for ansættelsesvilkårene for medarbejdere i udsatte grupper.

Lokalaftalen kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder.

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen drøftes mellem overenskomstparterne.

Uoverensstemmelserne om lokalaftalers indhold og brud på lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

Stk. 3. Ønske fra medarbejder med nedsat arbejdsevne

Stk. 3 skal ses som et alternativ til stk. 1-2 ovenfor.

For medarbejderen, som på grund af sygdom, alder eller anden svagheit ikke længere kan gøre fuldt arbejde ved virksomheden, kan der, når medarbejderen ønsker det, indgås aftale om forbliven ved virksomheden for en aflønning og på arbejdsvilkår, som ligger uden for denne overenskomsts bestemmelser.

Medarbejderen tilbydes at have tillidsrepræsentanten som bisidder under indgåelse af en individuel aftale om aflønning og arbejdsvilkår.

En aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med nedsat arbejdsevne skal endvidere/herafter godkendes af organisationerne.

§ 76 TEKSAM

TEKSAM er etableret med det formål at udvalget skal følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter fordeles ligeligt eller efter aftale mellem DI og Fødevareforbundet NNF.

§ 77 Arbejdsmiljø

DA og FH er enige om at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet samt et højt niveau for de ansattes sundhed og trivsel.

For at nedbringe omfanget af arbejdsskader er overenskomstparterne enige om, fortsat at styrke den fælles indsats for at udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder en udbygning af det forebyggende og sundhedsfremmende arbejde på virksomhederne.

Til finansiering af projekter og aktiviteter ansøges om midler via branchearbejdsmiljø fællesskaberne.

Projekter og aktiviteter skal udføres af branchernes arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 1 BFA Industri og BFA Jord til Bord

- Brancherne Tobak, Sukker og Chokolade, Bager, Møller hører under BFA-Industri, hvor repræsentanter fra DI og Fødevareforbundet NNF sidder med i BFA rådet. BFA-I holder blandt

andet et årligt Topmøde, hvor ny viden præsenteres. Alt materiale fra BFA-I findes på linket www.bfa-i.dk

- Kødindustrien hører under BFA Jord til Bord. Branchen har et lille branchearbejdsmiljøudvalg KAU (Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg), som mødes ad hoc med henblik på at målrette aktiviteter igangsat under SAU (Slagteribranchen Arbejdsmiljøudvalg). Materialer til slagteri- og kødbranchen findes på linket www.savportalen.dk.

Virksomhederne, DI og Fødevareforbundet NNF har etableret TSBM og KAU. Udvalgene drøfter arbejdsmiljørelaterede problemstillinger og tager beslutning om igangsætning af brancherelevante og tværgående arbejdsmiljøprojekter.

KAU har hidtil været styregruppe for større projekter med reduktion af tunge løft, støj og akustik, håndhygiejne og -pleje m.m.

KAU igangsatte i 2018 projekt omkring reduktion af muskel- og skeletbesvær (MSB-indsatsen). Senest er der lavet materiale til små og mellemstore virksomheder. Se mere på linket www.savportalen.dk

Stk. 2 Arbejdsmiljøorganisation

Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation har til opgave at føre tilsyn med Arbejdsmiljøloven og nærværende overenskomst bestemmelser med fokus på, at arbejdet på virksomheden til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarligt.

Udover arbejdsmiljøorganisationens fødte medlemmer påhviler der også tillidsrepræsentanten pligter i forhold til arbejdsmiljøet på virksomheden (se § 59).

I kapitel I er arbejdstidens mulige rammer fastlagt.

Såfremt virksomheden er tiltrådt Rammeaftalen, henledes opmærksomheden endvidere på Rammeaftalens §7 og § 31.

Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse iht. retningslinjerne i §§ 63-64.

Stk. 3 Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tilsidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Stk. 4 Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 5 Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Overenskomstparterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Overenskomstparterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

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

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Fødevareforbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales 28. februar 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver herefter de udbetalte vederlag hos fonden vedlagt navneliste med angivelse af arbejdsgiver. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Stk. 7 Arbejdstøj

Virksomheden udleverer arbejdstøj og fodtøj.

Alle udleverede beklædningsartikler samt fodtøj tilhører virksomheden og må ikke fjernes fra virksomheden.

I forbindelse med arbejde i fryserum og nedkølede arbejdslokaler udleveres relevant beklædning og underbeklædning tilpasset den enkelte medarbejders behov.

Det påhviler den enkelte medarbejder at behandle de udleverede beklædningsartikler, evt. værktøj m.v. omhyggeligt og på alle måder forsvarligt.

Vask og vedligeholdelse foranlediges af virksomheden.

Stk. 8 Natarbejde og helbreds kontrol

Som en konsekvens af implementeringen af EU's arbejdstidsdirektiv nr. 93/104/EF, af 23. november 1993 gælder følgende:

Natarbejde

Som natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 06.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Helbreds kontrol

Virksomheden tilbyder gratis helbreds kontrol, inden en medarbejder begynder beskæftigelsen. Overenskomstparterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natmedarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

En natmedarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Overenskomstparterne er enige om, at der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbredskontroller i virksomhederne i stil med den statistik overenskomstparterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgsarbejde om natarbejde og helbreds kontrol, der foregik i overenskomstperioden 2007-2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbreds kontrollen i praksis.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Overenskomstparterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af overenskomstparterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejdes en samlet konklusion til medarbejderen. Kontrollen skal udføres af en operatør, der har relevant uddannelse, f.eks. sygeplejerske, læge eller anden med relevant efteruddannelse samt arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.
5. På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natmedarbejderen, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

På virksomheder med meget få ansatte med natarbejde, kan helbredstjekket foregå hos egne læge.

Helbredskontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

Overenskomstparterne var enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde, bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådene.

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

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

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes

almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

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

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne.

Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds-kontrollen hvert andet år.

For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.

- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde:

- Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde.
- Vurdering af risici ved natarbejde.
- Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan.
- Opfølgning på handlingsplan.

Gravides natarbejde:

Overenskomstparterne er enige om fra den 1. oktober 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver,

har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 52. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 9 Helbredsundersøgelser

Se § 27 - Helbredsundersøgelser, som beskriver hvordan og på hvilken baggrund virksomheden kan anmode personer om helbredsoplysninger, når vedkommende i sit arbejde får kontakt med levnedsmidler.

§ 78 TB Fonden

Rammen er ikke gældende for 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak og KIF

DI og Fødevareforbundet NNF har fortsat midler i en Tuberkulosefond. DI og Fødevareforbundet NNF beslutter i enighed hvilke diagnoser, der er berettiget til et erstatningsbeløb fra fonden.

Fonden udbetaler erstatningsbeløb i forbindelse med lungetuberkulose samt enkelte andre smitsomme bakterie- eller virusbårne sygdomme, hvor medarbejderen får lægeligt forbud mod at arbejde med levnedsmidler.

Der kan ikke opnås erstatningsbeløb i forbindelse med sygdom forårsaget af betændelsesinfektioner uagtet at disse kan være opstået i forbindelse med arbejdet.

Erstatningsbeløbet udmøntes i et tillæg til sygedagpengene, således at disse tilsammen udgør 90% af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden fraværet.

Det er en betingelse, at fraværperioden er dokumenteret ved lægeattest, og at medarbejderen igen er påbegyndt sit arbejde i virksomheden. Der ydes ikke ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af erstatningsbeløbet fra fonden.

Tillægget udbetales direkte fra DI til medarbejderens NemKonto, ligesom DI indberetter tillægget som B-indkomst for medarbejderen. DI fremsender brev herom til medarbejderen med c/c Fødevareforbundet NNF.

Virksomhederne har i mange år ikke indbetalt midler til fonden, idet tuberkulose i Danmark er en yderst sjælden sygdom. Der er enighed om, at såfremt der senere skulle opstå problemer i forbindelse med tuberkulose, vil DI og Fødevareforbundet NNF optage forhandling om evt. indbetaling fra virksomhederne.

KAPITEL 14. LOKALAFTALER

§ 79 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Overenskomsten åbner mulighed for en række fravigelser og tilføjelser, som kan medvirke til at sikre, at ændring af arbejdsvilkår sker i overensstemmelse med de ønsker, de lokale parter har.

Stk. 1 Indgåelse af lokalaftaler

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Organisationerne anbefaler, at lokalaftaler udformes skriftligt.

Stk. 2 De lokale parter

Ved lokale parter forstås alene den på virksomheden valgte tillidsrepræsentant - hvor en sådan findes - og virksomhedens ledelse.

Hvis medarbejderne ikke har valgt en tillidsrepræsentant, kan de i stedet udpege en "talsmand", som kan repræsentere medarbejderne overfor ledelsen. Medarbejderne kan give talsmanden fuldmagt til at indgå lokalaftaler enten konkret i situationen eller helt generelt.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant kan der indgås ikkeoverenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100% eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsiges aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3 Uenighed om indgåelse af lokalaftale

Manglende enighed om indgåelse af en lokalaftale kan ikke videreføres til en faglig voldgift, men kan drøftes under medvirken af DI og Fødevareforbundet NNF, hvis dette ønskes af en af de lokale parter.

Stk. 4 Opsigelse af lokalaftaler

Lokalaftaler kan opsiges af hver af de lokale parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre længere varsel er aftalt/aftales i forbindelse med opsigelsen.

Overenskomstparterne anbefaler den opsigende part til skriftligt at fremføre baggrunden for opsigelsen, herunder om opsigelse sker med henblik på genforhandling/justering eller med henblik på lokalaftalens bortfald.

Det kan forekomme hensigtsmæssigt, at de lokale parter inddrager overenskomstparterne, når en lokalaftale er opsagt. Hver af de lokale parter kan derfor anmode om, at der afholdes et møde på virksomheden - under overenskomstparternes medvirken - forinden den opsagte lokalaftale udløber.

Dette gælder tilsvarende for opsigelse af kutyper.

Stk. 5 Lokalaftalens bortfald

Når lokalaftalen bortfalder, i henhold til afgiven opsigelse, og der ikke er indgået ny aftale om forholdet, gælder overenskomstens almindelige regler.

Stk. 6 Information til medarbejderne

Ved indgåelse af lokalaftaler eller opsigelse heraf, informerer virksomheden de berørte medarbejdere herom, såfremt arbejdsforhold ændres væsentligt i forbindelse med indgåelse/opsigelsen.

Særbestemmelse for: 24, Tobak, KIF**24:**

Overenskomstbestemte reguleringer kan ikke modregnes i bestående lokalaftaler, som er tillæg til nærværende overenskomst.

Tobak:**Lønninger****Lokalaftaler**

De ved overenskomstfornyelsen bestående lokalaftaler får løbetid sammen med overenskomsten, dog således at der ved ændrede produktionsmetoder lokalt kan aftales nye bonusordninger inden for overenskomstperioden.

Såfremt der ved forhandlinger om ændring af bonusordninger i forbindelse med nye produktionsmetoder ikke kan opnås enighed mellem parterne, henvises spørgsmålet til endelig behandling mellem organisationerne.

KAPITEL 15. ORGANISATIONSREG- LER

§ 80 Hovedaftale

Hovedorganisationernes hovedaftale af 31. oktober 1973 med senere ændringer er gældende.

§ 81 Organisationsregler - forhandlings- og fagretlige regler

Stk. 1 Forhandlings- og fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

I forhold til Normens § 10 er det aftalt, at den organisation, der ønsker sagen videreført, senest 3 måneder efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt skal begære afholdelse af faglig voldgift. Ud over kravet om skriftlighed er der ikke yderligere formkrav til begæringen. Manglende overholdelse af fristen medfører sagens bortfald. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 2 Konfliktbegrænsende foranstaltninger

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende:

1. Ved optræk til arbejdsuro har de lokale parter pligt til, i det omfang de ikke lokalt kan løse uoverensstemmelsen at tilkalde organisationerne, der samme dag eller senest dagen efter skal træde sammen og søge uoverensstemmelsen løst eller straks indlede fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.
2. Hvis medarbejderne ikke afventer organisationernes sammentræde og nedlægger arbejdet eller nedlægger arbejdet i strid

med organisationernes anvisninger, kan arbejdsgiveren søge det ikke udførte arbejde indhentet gennem at varsle de manglende timer udført uden overtidsbetaling.

De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnælgelse.

Overenskomstens bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved. Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling.

§ 82 Lige-, forskels- og ligelønsbehandling

Overenskomtparterne er enige om, at man i videst muligt omfang vil anvende det fagretlige system til løsning af tvister i forbindelse med lige- og forskelsbehandlingslovene.

Overenskomtparterne har indgået protokollat 9 om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser.

Hvor NNF finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmøde, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til NNF med henblik på en vurdering af sagen. Overenskomtparterne er enige om at sager vedr. ligeløn afgøres med det mellem overenskomtparterne nedsatte Ligelønsnævn.

Overenskomtparterne er endvidere enige om, at principielle spørgsmål forelægges organisationsudvalget mellem DI og NNF, forinden fagretlig sagsbehandling indledes.

§ 83 Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er overenskomstparterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Der er samtidig enighed om, at det mellem overenskomstparterne nedsatte organisationsudvalg fortsætter med den hidtidige funktion.

§ 84 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst gælder fra 1. marts 2025 og indtil den af en af undertegnede organisationer, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København marts 2025

DI

Fødevareforbundet NNF

Sign.
Jesper Z. Kock
Claus Loft

Sign.
Ole Wehlast
Jim Jensen

BESTEMMELSER FOR ARBEJDE I HOLDDRIFT (MED KOMMENTARER)

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Den normale arbejdstid for den enkelte arbejder er som anført, uanset om der arbejdes i 2 eller 3 skift, og hvad enten der er tale om almindeligt holddriftsarbejde eller kontinuerlig drift.

Stk. 2

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit udgør 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal, for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således uanset produktionens art fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i § 1, stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se § 2, stk. 1, og § 6, stk. 2 og 3. I

turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte arbejder, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 2 skift på 35 1/2 time og ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte.

Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i § 1, stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Længere arbejdstid i en periode (f.eks. ved sæsonbetonet arbejde) mod afkortning af arbejdstiden i en senere periode kan, såfremt der er enighed herom, aftales i henhold til § 9.

Supplerende mandskab, afløsere m.v. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Stk. 3

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkeltes arbejders overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt § 5, men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Stk. 4

I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på et skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også § 9).

Afviselser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

Stk. 5

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 6 eller fra normal dagarbejdstids begyndelse, medfører normalt, at hold, der påbegyndes inden for dette tidsrum, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 6, skal der i stedet for holddriftstillæg betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 6.

Stk. 6

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift.

Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for

manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Stk. 7

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte arbejders normale ugentlige arbejdstid. Da arbejdernes overenskomstmæssige normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser, f.eks. maskinnedbrud, materialeangel eller efter aftale, f.eks. i forbindelse med ferie, samt med 3 ugers varsel på søgnehelligdage. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure, efter aftale eller på søgnehelligdage, skal arbejderne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 3.

Stk. 2

Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har arbejderen ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har arbejderen ret til en anden fridag.

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehelligdage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt grundlovsdag fra kl. 12 til arbejdsdøgnet afslutning i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehelligdage, medfører en indskrænkning i den i § 1, stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehelligdage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehelligdag. Kan erstatningsfridage for søgnehelligdage ikke gives, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Ugelønnede arbejdere skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehelligdag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede arbejdere får ikke løn på en erstatningsfridag, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3

Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Weekendfrihed skal gives på bedst mulig måde afhængig af de lokale forhold, og arbejderne har påtaleret for manglende hensyntagen.

Stk. 4

Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.

Hvor ugens arbejde afsluttes i løbet af lørdagen eller senest søndag morgen, er søndagsdøgnet de sidste 24 timer forud for arbejdets genoptagelse søndag aften (tidligst kl. 22) eller mandag morgen

(senest kl. 8). Ændring af en fastlagt placering af søndagsdøgnet kan ske efter skriftlig aftale mellem parterne.

Afsluttes søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, skal der betales almindeligt holddriftstillæg i henhold til § 3, stk. 1, fra dette tidspunkt, se dog også reglen i § 3, stk. 3.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1

For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg:

	28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
Hverdage fra kl. 17:00 til kl. 06:00	44,32 kr./time	45,87 kr./time	47,48 kr./time

Hvor den ugentlige arbejdstid påbegyndes med et 3. skift søndag aften, dvs. efter søndagsdøgnet afslutning, skal arbejde på dette skift betales med ovennævnte satser.

Stk. 2

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage (grundlovsdag mellem kl. 12.00 og arbejdsdøgnet afslutning, jf. § 1, stk. 5) betales følgende tillæg:

28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
113,91 kr./time	117,90 kr./time	122,03 kr./time

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Tillægsbetalingen for holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning skal ligesom de almindelige holddriftstillæg i stk. 1 ydes, uanset hvilket skift der arbejdes på inden for disse tidsrum.

Arbejdere på 1. skift skal, hvis deres normale arbejdstid på lørdage slutter efter kl. 14.00, have det særlige weekendtillæg fra kl. 14.00.

Den samlede betaling for arbejde i holddrift fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehelligdage er for time- og akkordlønnede den normale betaling samt følgende tillæg:

28.4.2025	23.2.2026	1.3.2027
113,91 kr./time	117,90 kr./time	122,03 kr./time

- og på søgnehelligdage desuden søgnehelligdaysbetaling (forskud).

Arbejdere under ugelønsoverenskomster får ud over den normale ugeløn ovennævnte holddriftstillæg, idet søgnehelligdaysbetalingen på disse områder ydes ved, at der betales fuld løn i den uge, hvori erstatningsfridagen falder.

På erstatningsfridage får arbejdere under timelønsoverenskomster ingen løn, jf. kommentaren til § 2, stk. 2.

Såfremt grundlovsdag overenskomstmæssigt er gjort til hel fridag, gælder dette også, når der arbejdes i holddrift.

Stk. 3

Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.

Bestemmelsen tager udelukkende sigte på virksomheder, hvor der arbejdes på 3. skift 6 gange i ugens løb, og hvor ugens arbejdstid begynder søndag aften og slutter lørdag. Tillægsbetalingen for arbejde søndag nat er i disse tilfælde den samme, som anført i stk. 2 i stedet for de almindelige holddriftstillæg i stk. 1.

§ 4 Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

De nye regler om betaling for overarbejde indebærer, at holddriftsarbejdere ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, skal aflønnes med såvel overtidsbetaling som holddriftstillæg.

Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde kan finde sted efter de almindeligt gældende regler i de enkelte overenskomstforhold, hvorfor spørgsmålet om, i hvilket omfang overarbejde kan kræves, ikke kan afgøres efter fællesordningens bestemmelser, men kun efter reglerne i de enkelte overenskomster.

§ 5 Manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Bestemmelsen er alene en betalingsregel, der fastsætter, at der, hvis det anførte varsel ikke er givet, skal betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, indtil varslet udløber 5 x 24 timer efter, at det er afgivet. Den særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde. Med udtrykket "den normale dagarbejdstid" forstås den faktiske arbejdstid og ikke eventuelle overenskomstmæssige rammetider. Hvis en normal dagarbejdstid ikke findes for alle arbejdere, må den enkelte arbejders (eller gruppens) dagarbejdstid anvendes. Bestemmelsen gælder ikke for arbejdere, der antages til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan.

§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk. 1

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

Har holddriftsarbejdet for den enkelte arbejder ikke en varighed på ud over 3 døgn, betales overarbejdstillæg for timer, der falder uden for normal dagarbejdstid.

Der kan ikke samtidig opnås overarbejdstillæg både efter § 5 og efter § 6, stk. 1.

Denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde, og arbejdstiden skal derfor medtages i arbejdstidsberegningen som holddriftsarbejde.

Bestemmelsen kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan, og som opfylder betingelserne i § 1, stk. 2, om at indgå i turnusordningen med mindst 6 vagter inden for 6 uger.

Stk. 2

Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Holddriftsarbejde, der tilrettelægges efter § 1, stk. 2, med ugentlige arbejdstider af varierende længder, skal normalt strække sig over mindst 6 uger. Afbrydes holddriftsarbejdet i turnusperioden enten før eller efter 6 ugers forløb, skal der ske en opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen sker.

Viser opgørelsen af arbejdstiden, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der ydes overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser for det overskydende antal timer, og hvis andre har haft mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i

lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Ved egentlige overarbejdstimer, der skal holdes uden for beregningen af arbejdstiden, forstås timer, der forlænger den aftalte arbejdstid i lønningsperioden og derfor betales med overarbejdstillæg, men ikke timer, der af anden grund betales med et ekstra tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Hvis arbejdere inden for et ugelønsområde er aflønnet med den normale ugeløn uanset arbejdstidens længde i den enkelte uge, skal der betales løn og overarbejdstillæg efter ovenstående regler for eventuelle overskydende timer i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen fandt sted. Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale ugeløn.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvor en enkelt arbejder i en turnusperiode, overgår til et andet skift eller til dagarbejde. I sådanne tilfælde er det bestemmelsen i § 7, stk. 2, der skal anvendes.

Stk. 3

Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

Reglerne i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvor holddriftsarbejde indstilles på grund af force majeure og lignende. I modsætning til § 2, stk. 1, forudsættes det ikke her, at holddriftsarbejdet genoptages, hvorfor der skal gives arbejderne adgang til at oparbejde den manglende tid eller ydes erstatning. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

Arbejdere inden for et ugelønsområde med normal ugeløn skal have løn for eventuelle overskydende timer og har pligt til at oparbejde eventuel manglende tid for at undgå reduktion i ugelønnen. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

§ 7 Overflytning

Stk. 1

Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales følgende engangsbeløb:

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
265,08 kr.	274,36 kr.	283,96 kr.

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af faste afløsere fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Uden for de i turnusplanen indeholdte tidspunkter betales engangsbeløb angivet i ovenstående tabel - når overflytningen sker til 2. eller 3. skift, men ikke til 1. skift, hvis dettes arbejdstid er sammenfaldende med dagarbejde, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen mellem dagarbejde og 1. skift på 1 time eller derunder.

Ved overflytning af arbejdere inden for holddrift

hvor arbejderne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløb angivet i ovenstående tabel.

Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales engangsbeløb angivet i ovenstående tabel - ikke hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til engangsbeløbet.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Sker tilbageførelsen efter 3 ugers forløb, betragtes den som en ny overflytning, der berettiger til udbetaling af engangsbeløbet.

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift

Der betales ikke engangsbeløb ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder.

Ved overgang til dagarbejde,

Der betales ikke engangsbeløb ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde.

Stk. 2

Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1 stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Bestemmelsen tager sigte på de situationer, hvor den enkelte arbejder, uden at det er en følge af en turnusplan, opnår kortere eller længere arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, fordi han flyttes fra et hold til et andet eller til og fra dagarbejde. I sådanne tilfælde opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, og eventuelle manglende timer op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg, medens overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Ved egentlige overarbejdstimer forstås timer, der efter definitionen er overarbejde, se kommentaren til § 6, stk. 2. Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst muligt overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1

Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellig dage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellig dagen betales følgende tillæg:

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
110,16 kr.	114,01 kr./time	118,00 kr./time

Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellig dag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2).

Denne betalingsbestemmelse tager sigte på uforudsete situationer og giver ikke arbejdsgiveren adgang til mod betaling generelt at inddrage fridagene ved turnusplanens tilrettelæggelse eller senere.

Inddrages ugelønnede arbejderes erstatnings- eller vagtliste-fridage, der falder på en søgnehellig dag, skal medarbejderen ud over den normale ugeløn have betaling for arbejde en sådan dag plus tillæg angivet i ovenstående tabel.

Stk. 2

Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er et led i en omlægning af turnusplanen, betales følgende tillæg:

28.4.42025	23.2.2026	1.3.2027
29,95 kr./time	31,00 kr./time	32,09 kr./time

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Forskydning af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt, og forskydningen kan højst ske inden for en 4 ugers periode. Tillægsbetalingen skal ydes uden hensyn til, med hvilket varsel vagtlistefridagen bliver forskudt.

Stk. 3

Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten

for arbejde på en tilsikret hverdagsfriday, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Såfremt en vagtlistefriday, der falder på en hverdag, må inddrages, uden at arbejderne senere får en anden friday i stedet, jf. stk. 2, skal han ud over sædvanlig betaling for arbejdet den pågældende dag have den i den gældende overenskomst fastsatte ekstrabetaling for arbejde på tilsikrede hverdagsfridage.

Har overenskomsten ingen bestemmelse om særskilt betaling i sådanne tilfælde, betales i stedet de overenskomstmæssige overarbejdsstillæg begyndende med de laveste satser.

§ 9 Lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Der kan lokalt træffes aftale om arbejdstidens lægning, spisepauser og holdskifte (se § 1, stk. 1, 2, 4 og 5 samt § 2, stk. 1). Hvor det undtagesvis skønnes hensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om at omregne alle tillægsbetalinger til f.eks. ensartede ørebeløb til samtlige timer på alle 3 skift, til samtlige timer på 2. og 3. skift eller til faste ugebeløb, men der kræves i så tilfælde en ganske fast turnus. Beregningsgrundlaget i en lokalaftale om betaling af ensartede beløb pr. time eller pr. uge skal være holddriftsaftalens satser, og der skal i lokalaftalen være en opstilling over beregningerne, således at disse til enhver tid kan ajourføres ved eventuelle ændringer i fællesordningen. I en sådan aftale skal det samtidig bestemmes, hvorledes man skal forholde sig med arbejdere, der indgår i eller udgår af holddriftsarbejdet, enten at deres tillægsbetalinger beregnes for den tid, de deltager i holddriftsarbejdet, eller at de er forpligtet til at arbejde efter samme betalingsregler, som er aftalt for de øvrige.

Hvis holddriftsarbejde er tilrettelagt således, at der på lørdage kun skal arbejdes få timer i 2-holddrift på 2. skift og i 3-holddrift på 2. og 3. skift, kan der træffes aftale om, at holdene efter tur tager hele lørdagsarbejdet.

BILAG 1

Vejledning vedrørende arbejdsmiljølovens kapitel 9 og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 med denne ændring om hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

Der skal inden for hver periode på 24 timer gives den ansatte 11 timers sammenhængende hvile (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1).

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat, der har holdt fri i weekenden og påbegyndt arbejdet mandag kl. 06.00, højst kan fortsætte arbejdet indtil mandag aften kl. 19.00, idet der i 24 timers perioden fra søndag kl. 19.00 til mandag kl. 19.00 præcis er 11 timers sammenhængende hvile.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1).

Ved holdskifte forstås såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte i overensstemmelse med bestemmelser for arbejde i holddrift.

Ugentligt fridøgn

Inden for hver periode på syv døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode (arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1).

Bestemmelsen forstås således, at der ikke må være mere end seks døgn mellem to fridøgn.

Da fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, vil de ansatte normalt få en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer (ved holdskifte kan den nedsættes til 32 timer) hvert 7. døgn.

Undtagelser i øvrigt

I øvrigt gælder de almindelige regler i arbejdsmiljøloven om fravigelser fra den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, jf.

arbejdsmiljølovens §§ 50-55. I så fald skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Aftaler om omlægning af fridøgnet

- **Aftaler om syv døgn mellem to fridøgn**

I følge bekendtgørelsens § 22 kan der lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end syv døgn mellem to fridøgn. Lokalaftalen indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten(erne) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Aftalen skal være skriftlig og skal efterfølgende noteres i tilsynsbogen. Om beregning af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet samt om fridøgnet placering henvises til bemærkningerne i forrige afsnit.

- **Aftaler om fra syv til tolv døgn mellem to fridøgn**

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til tolv døgn mellem to fridøgn. Fremgangsmåden ved udarbejdelsen af sådanne arbejdstidsplaner er følgende: Der aftales mellem lokale parter en arbejdstidsplan, hvoraf det klart fremgår, hvorledes arbejdstiden for den enkelte medarbejder er placeret. Arbejdstidsplanen oprettes skriftligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet.

Om arbejdstidsplanens varighed og opsigelse samt om beregningen af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet og placeringen af det ugentlige fridøgn henvises til bemærkningerne i forrige afsnit. Den oprettede arbejdstidsplan indsendes derefter af de lokale parter til godkendelse hos de respektive organisationer henholdsvis DI og Fødevareforbundet NNF. Arbejdstidsplanen indsendes til organisationerne senest 8 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat.

Organisationernes skriftlige svar på den fremsendte arbejdstidsplan skal foreligge senest 5 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Såfremt der fremsættes skriftlige indvendinger imod den fremsendte arbejdstidsplan, skal sådanne snarest forelægges organisationerne. Senest 2 uger inden arbejdstidsplanen agtes iværksat, skal resultatet af organisationernes drøftelser foreligge. Den godkendte organisationsaftale skal endelig noteres i tilsynsbogen.

- **Aftaler om mere end tolv døgn mellem to fridøgn**

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er mere end tolv døgn mellem to fridøgn. Denne aftalemulighed er meget vidtgående, hvorfor aftalerne udover, at de skal indgås mellem overenskomstparterne DI og Fødevareforbundet NNF også skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet for at være gyldige.

Om fremgangsmåden i øvrigt for oprettelse af disse arbejdstidsplaner henvises til bemærkningerne i afsnit b.

Tillæg til bilag 1

Aftale om den praktiske fremgangsmåde ved behandling af ansøgning om omlægning af fridøgnet

Fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger om omlægning af fridøgnet følger de regler, der fremgår af dette bilag 1 i nærværende holddriftsaftale. Fødevareforbundet NNF og DI er enige om følgende uddybning af fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger fra virksomheder og disses medarbejdere om godkendelse af arbejdstidsplaner med mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Sagsbehandling

For at fremme sagsbehandlingen orienterer organisationerne hinanden om modtagne ansøgninger. Er en ansøgning kun modtaget i en af organisationerne, fremsender denne kopi af sagens akter til den anden organisation inden 3 dage efter ansøgningens modtagelse.

Senest 2 uger efter ansøgningens modtagelse i organisationerne afholdes et møde mellem en repræsentant fra hver af disse, hvor ansøgningen behandles. Sådanne møder aftales med mindst 3 dages varsel. Finder begge eller en af organisationerne, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, må der forinden mødet indhentes yderligere oplysninger hos ansøgerne.

Er der mellem repræsentanterne for organisationerne enighed om at godkende en ansøgning om omlægning af fridøgnet efter bekendtgørelsens § 19, meddeles dette virksomheden og medarbejderne.

Afslås ansøgningen, skal dette senest 3 uger efter sagens modtagelse i hovedorganisationerne meddeles virksomheden og dens ansatte.

Ansøgninger, der vedrører bekendtgørelsens § 20, behandles som ovenfor, hvorefter ansøgningen i tilfælde af enighed videresendes til direktøren for Arbejdstilsynet med organisationernes underskrevne indstilling.

Fødevareforbundet NNF og DI meddeler virksomheden og dennes medarbejdere Arbejdstilsynets svar.

GRUPPELIV FORÆDLING OG KIF

KIF overgår pr. 1. juli 2025 til Slagteriernes Gruppelivsforsikring.

Der henvises til AP Pension for gældende betingelser.

Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom

Ifølge overenskomst mellem DI på den ene side, og Fødevareforbundet NNF samt Dansk Metalarbejderforbund på den anden, side har ovennævnte arbejdsgiverforening på sine medlemmers vegne forpligtet sig til, at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere, der er fyldt 18, men ikke 65 år, og som:

- a. er medlem af Fødevareforbundet NNF eller Dansk Metalarbejderforbund, eller
- b. er medlem af et andet fagligt arbejderforbund, men på vedkommende virksomhed aflønnes efter den for medlemmer af et af de under pkt. a nævnte forbund gældende løntarif, eller hvor DI har truffet anden særlig aftale med det pågældende forbund om indgåelse under ordningen om gruppelivsforsikring.

Lærlinge under 18 år er omfattet af forsikringen, fra start af uddannelsen.

Forsikringssum ved død

Til dækning af påtagen forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte overenskomst har DI med SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) underskrevet en gruppeaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen før det fyldte 70. år er kr. 310.000.

Børnesummer

Hertil kommer yderligere, når der efterlades børn under 21 år:

43.500 kr./barn i alderen 0-16 år

37.500 kr./barn i alderen 17 år

31.500 kr./barn i alderen 18 år

25.500 kr./barn i alderen 19 år

12.000 kr./barn i alderen 20 år

Invalidesum

Hvor ansøgning om offentlig førtidspension behandles efter reglerne fra før den 1. januar 2003, udbetales til medarbejdere, der inden det 65. år, og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, og som tilkendes førtidspension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, en invalidesum på kr. 90.000.

Såfremt en medarbejder inden tilkendelsestidspunktet, men efter ansøgning om førtidspension, fylder 65 år, skal det efter en konkret bedømmelse afgøres, om tabet af erhvervsevne må antages at have foreligget inden for dækningsperioden og før det fyldte 65. år.

Til medarbejdere, der inden det 65. år og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, på grund af sygdom eller ulykkestilfælde varigt får nedsat erhvervsevnen med mindst 2/3, udbetales en invalidesum på kr. 90.000.

En sådan nedsættelse af erhvervsevnen foreligger, når gruppe medlemmet efter SG's skøn ikke længere er i stand til - bedømt under hensyn til medlemmets nuværende helbredstilstand, uddannelse og tidligere beskæftigelse - at tjene mere end 1/3 af, hvad der er sædvanligt for fuldt erhvervsdygtige personer med lignende uddannelse og alder.

Skyldes tabet af erhvervsevne ulykkestilfælde på virksomheden, bortfalder anciennitetskravet.

Efter udbetaling af invalidesum ophører invalidedækningen, og dødsfaldsdækningen formindskes med det udbetalte beløb. Den reducerede dødsfaldsdækning opretholdes uden præmiebetaling i

indtil 3 år efter uarbejdsdygtighedens indtræden, dog længst til aftalens ophør, hvorefter dækningen bortfalder.

Kritisk sygdom

Dersom en medarbejder inden det fyldte 65. år, pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000.

Med kritisk sygdom menes: Kræft, blodprop i hjertet, bypassoperation eller ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning, sækformet udvidelse af hjernens pulsårer, visse godartede svulster i hjerne og rygmarg, dissemineret sklerose, ALS (amyotrofisk lateralsklerose), muskelsvind, HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, Creutzfeld Jacobs syndrom, nyresvigt, større organtransplantationer, Parkinsons sygdom, blindhed og døvhed, som angivet i særlige forsikringsbetingelser.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom bortfalder dækningen for kritisk sygdom. Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet skyldes samme årsag, og det sker mindre end 3 måneder efter at forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Såfremt en medarbejder tidligere har fået diagnosticeret en kritisk sygdom, vil medarbejderen i tilfælde af, at vedkommende mere end 10 år efter pådrager sig en ny (anden) kritisk sygdom, være omfattet af ordningen.

Overgangsordning gældende indtil 1. marts 2009:

Hvis en kritisk sygdom er konstateret før 1. marts 1999, er medarbejderen dog omfattet af ordningen, såfremt der senere i forsikringsperioden konstateres en ny (anden) kritisk sygdom.

For kræftdiagnoser gælder dog følgende: Hvis gruppemedlemmet én gang tidligere har fået stillet diagnose for kræft, opnås ret til udbetaling ved en ny kræftdiagnose, hvis følgende betingelser er opfyldt:

Der er forløbet mindst 10 år siden sidste aktive lægelige behandling af den tidligere stillede kræftdiagnose uden nogen form for efterfølgende kræftbehandling eller nogen form for tilbagefald. 10-års perioden regnes fra den dato, hvor den aktive lægelige behandling (eksempelvis operation, kemoterapi eller røntgenstråling) er afsluttet og frem til datoen for ny (anden) kræftdiagnose. Kontrolbesøg betragtes ikke som behandling.

Forsikringsaftalen er i øvrigt undergivet Slagteriernes Gruppelivs “Dækning ved kritisk sygdom i tilslutning til gruppelivsaftaler og SG’s forsikringsbetingelser”, hvorefter der om de forsikredes forhold til forsikringen gælder følgende:

Indtrædelse

Dækning under gruppelivsforsikringen indtræder den dag SG antager forsikringen, medmindre anden ikrafttrædelsesdato er aftalt. Ved ændring af gruppelivsforsikringen gælder samme regler som ved optagelse i gruppelivsforsikringen.

Udbetaling ved død

Den forsikringssum, der forfalder ved gruppemedlemmets død, udbetales til gruppemedlemmets “nærmeste pårørende”, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem medlemmet og SG.

Ved gruppemedlemmets “nærmeste pårørende” forstås gruppemedlemmets ægtefælle, eller hvis en sådan ikke efterlades, gruppemedlemmets børn, eller hvis sådanne heller ikke forefindes, gruppemedlemmets arvinger ifølge testamente eller lov.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn. Inden udbetaling kan finde sted, må der forevises sådan dokumentation, som selskabet finder nødvendig.

Undtagen risiko

Under krigstilstand eller anden fareforøgelse af tilsvarende art på dansk område suspenderes dækningen efter gruppelivsforsikringen.

Industriministeren træffer efter indstilling fra Finanstilsynet bestemmelse om, hvorvidt den omtalte tilstand skal anses for indtrådt og i bekræftende fald om det tidspunkt, hvorfra fareforøgelser indtræden og ophør skal regnes. Uden for dansk område dækker forsikringen ikke forsikringsbegivenheder, der er en følge af aktiv deltagelse i krig, oprør eller lignende.

Rådighedsforhold

Gruppelivsforsikringen kan ikke afhændes, pantsættes eller på anden måde gøres til genstand for omsætning og vil i tilfælde af udtrædelse af forsikringsforholdet ikke have opnået nogen form for værdi.

Præmiefri dækning

Udtræder et gruppemedlem inden det fyldte 65. år på grund af sygdom eller ulykkestilfælde, der medfører, at den pågældendes arbejds- og erhvervsevne nedsættes til 1/3 eller derunder, kan dækningen opretholdes uden præmiebetaling, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog længst i 3 år.

For at præmiefri dækning kan ydes henholdsvis opretholdes, må den forsikrede forevise sådanne bevisligheder for erhvervsudygtigheden, som SG skønner nødvendige.

Udtrædelse af gruppen

Når et gruppemedlem udtræder af gruppen enten ved fratrædelse fra den virksomhed, der er forsikringstager, eller fordi den pågældende i øvrigt ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem af gruppen, ophører dækningen ved udgangen af det kvartal, hvori udtrædelsen sker.

Ophører et gruppemedlems beskæftigelse hos den virksomhed, der er forsikringstager, på grund af sæsonledighed, strejke, lockout eller anden form for arbejdsstandsning, fortsættes dækningen under arbejdsstandsningen i indtil 2 måneder under forudsætning af, at der fortsat betales præmie for hele gruppen for dette tidsrum.

EU DIREKTIVER

Implementering

Overenskomstparterne er enige om at optage forhandlinger om implementering af EU-direktiver med relevans for området.

EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale mellem DI og Fødevareforbundet NNF's brancheområder er Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Nedenstående punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven samt overenskomsterne, at direktivet er gennemført.

Normal ugentlig arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid samt reglerne om varslet overarbejde fremgår af de respektive overenskomster. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7-dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

Pauser

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses.

Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.

Daglig/ugentlig hviletid

Daglig/ugentlig hviletid er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Direktiv om forældreorlov (indført i 2010)

DI Overenskomst I v/ DI og Fødevareforbundet NNF har i overenskomstperioden drøftet Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2010)

DI og Fødevareforbundet NNF har aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem overenskomstparterne i den Fødevareindustrielle overenskomst. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil overenskomstparterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

Direktiv om deltid (indført i 1999)

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde er implementeret i den mellem overenskomstparterne gældende overenskomst.

Direktivet anses endvidere for opfyldt, da der ikke i overenskomsten er gjort forskel på, fuldtids- og deltidsansatte.

Organisationsaftale om Rammeaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold) (indført i 2007)

DI og Fødevareforbundet NNF har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BusinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at følge gældende lovgivning.

Implementering af EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4.

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a. "Tidsplan for arbejdet"
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b. "Referencetimer og referencedage"
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c. "Arbejdsmonster"
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit	Individuelt	7 kalenderdage

	kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirk-somhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	oplyses om lønnens udbetalingsterminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned

O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikrings-ordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
---	--	--	---------

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektiv artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektiv artikel 7)

Stk.1.

Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse

B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2.

Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse

C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse
---	--	-------------	---------------

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1.

Nachfrist-reglerne i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 19, nr.3, er fortsat gældende.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1.

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2.

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder

efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter overenskomstparterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lov-mæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

PROTOKOLLAT 1

Protokollat om Den grønne omstilling (indført i 2020)

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSam's fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på

hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSam's årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

PROTOKOLLAT 2

Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde (indført i 2017)

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,

- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

PROTOKOLLAT 3

Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed (indført i 2017)

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

PROTOKOLLAT 4

Protokollat om Brug af underleverandører (indført i 2017)

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

PROTOKOLLAT 5

Protokollat om Optrapning af Fritvalgsordningen og fondsbidrag ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, ændret i 2020 og 2023)

1. Nyoptagne medlemmer af på Den Fødevarerindustrielle Overenskomst (DIO I), der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 39 "Opsparing" eller "Opsparing for Forædling", er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-3.
2. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.
3. Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til Fødevarerforbundet **NNF** om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordning skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og Fødevarerforbundet NNF efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Nyoptagne medlemmer af på DIO I kan kræve, at bidraget til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

PROTOKOLLAT 6

Protokollat om et Arbejdsmarked i balance (indført i 2017)

FH og DA vil medvirke til at sikre, at den danske model spiller sammen med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Målet er at sikre et fleksibelt arbejdsmarked i balance, hvor overenskomstsyste- met, arbejdsmarkedspolitikken og udviklingen af medarbejderkom- petencer medvirker til at sikre vækst, høj beskæftigelse og trivsel.

Den danske flexicurity-model er et godt udgangspunkt for den frem- tidige udvikling.

Overenskomstsystemet leverer den fleksibilitet og stabilitet, som er grundlaget for, at både virksomheder og medarbejdere kan høste de gevinster, der følger med globalisering og ny teknologi.

Den fortsatte udvikling af medarbejdernes kompetencer og kvalifika- tioner - så de afspejler behovene på arbejdsmarkedet - er en væsent- lig forudsætning for fortsat høj beskæftigelse og for udvikling af pro- duktiviteten.

Som led i forberedelsen af regeringens initiativ om fremtidens ar- bejdsmarked vil DA og FH arbejde målrettet og konstruktivt på at kunne levere fælles input hertil.

Derudover er DA og FH enige om at videreføre det arbejde, organisa- tionerne har iværksat om udenlandsk arbejdskraft, jf. mæglingsfor- slaget af 26. marts 2010.

PROTOKOLLAT 7

Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)

1. Formål

Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling. Overenskomstparterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som overenskomstparterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de slagteri- og fødevareindustrielle overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant

i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

- a. virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne.
- c. Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. Slakteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond

- a. Overenskomsternes parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som overenskomstparterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Overenskomstparterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsterne.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsterne og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d. Anvendelse. Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, jf. pkt. 2, 2. afsnit Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af lønnen. For uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 ydes tilskud til fuld dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100% af lønnen
 - Med lønnen og medarbejderens løntab forstås sidste 4 ugers løngennemsnit.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

Medarbejdere på holddrift eller skiftehold efter § 3, modtager desuden 85% af holddrift-/skifteholdstillæggene pr. fraværstime efter nærmere retningslinjer

- jf. særbestemmelse for møllerbranchen 146,
- jf. særbestemmelse for forædlingen § 12 samt skifteholdsudligningstillæg,
- jf. bestemmelser for arbejde i holddrift § 3, stk. 1 og 2,

5. Andre overenskomstområder

Virksomheder, der følger bestemmelserne i overenskomsterne uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

Overenskomstparterne er enige om, at daglig ledelse (IKUF) en gang årligt indkalder SFKF's daglige ledelse til møde for at drøfte en eventuel revision af positivlisten over aftalt uddannelse, så daglig ledelse kan udarbejde evt. ny indstilling til SFKF omkring fuld eller delvis tilslutning til IKUF's positivliste. For brancherne dækket af SFKF har parternes daglige ledelse endvidere adgang til branchepakker af AMU-kurser, der vedligeholdes af Fødevareforbundet NNF.

6. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

7. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

PROTOKOLLAT 8

Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020)

Overenskomstparterne har et fælles ønske om at arbejde for at udvikle branchens karriereveje. Overenskomstparterne ønsker i den forbindelse at understøtte medarbejdernes uddannelsesønsker og virksomhedens behov, herunder blandt andet i retning af industri- og procesoperatør. For derigennem at skabe bedre muligheder for, at den enkelte medarbejder ved siden af produktionsarbejdet kan bidrage til optimering af produktionen samt evt. udføre mindre opgaver af teknisk og vedligeholdelsesmæssig karakter.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhed og medarbejder kan aftale et personligt tillæg, som understøtter denne udvikling. Det personlige tillæg kan opsiges med medarbejderens opsigelsesvarsel.

På de virksomheder hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, finder overenskomstparterne det naturligt at aftale om personligt tillæg drøftes med tillidsrepræsentanten.

PROTOKOLLAT 9

Protokollat om Aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000. (indført i 2014)

Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Overenskomstparterne er enige om følgende:

- at den mellem overenskomstparterne gældende fødevareindustrielle overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning parternes overenskomst indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn,
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

§ 1 Formål

Formålet med denne aftale er at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af den fødevareindustrielle overenskomst, som er indgået mellem Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF.

§ 3 Ligebehandling

Overenskomstparterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

Stk. 2

Overenskomstparterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

- a. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.
- b. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.
- c. Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.
- d. Instruktion om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

§ 4 Særligt vedrørende handicap

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

§ 5 Særligt vedrørende alder

Overenskomstparterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

- a. tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem,
- b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,
- c. fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6 Bevisbyrde

Hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 7 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

PROTOKOLLAT 10

Protokollat om Adgang til lønoplysninger (indført i 2010)

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet, selv forøges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6

Overenskomstparterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

PROTOKOLLAT 11

Protokollat om Fondene under overenskomsten (SFKF, 25-øre og DA/FH - indført i 2010, rettet i 2020)

Overenskomsten omfatter følgende uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfonde:

- SFKF Kompetenceudviklingsfonden
- Fødevareindustriens Samarbejdsfond (25 øres fonden)
- DA/FH-udviklingsfond

DI og Fødevareforbundet NNF har nedsat en paritetisk sammensat bestyrelse, som i enighed kan fastsætte SFKF-kompetenceudviklingsfonden og Fødevareindustriens Samarbejdsfond vedtægter, procedurer og arbejdsgange.

DI og Fødevareforbundet NNF udarbejder halvårligt protokollater for opkrævning af bidrag fra virksomhederne til alle 3 ovenstående fonde. Der udarbejdes hver gang 2 protokollater; én i forhold til lønsummer og én i forhold til præsterede arbejdstimer.

PROTOKOLLAT 12

Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2012, rettet i 2014 og 2020)

Overenskomstparterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan 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, f.eks. e-Boks, eller e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales.

Virksomheden kan ikke anvende elektroniske postløsninger til medarbejdere, som er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige.

PROTOKOLLAT 13

Protokollat om Databeskyttelsesforordning (indført i 2025)

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

PROTOKOLLAT 14

Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020)

Overenskomstparterne er enige om at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-Industri om arbejdsudleje, og drøfter om dette vil være relevant at implementere i Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

PROTOKOLLAT 15

Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer (indført i 2020)

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en uhensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Overenskomstparterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen for Industriens Pension med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

PROTOKOLLAT 16

Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020)

Overenskomstparterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Man er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer. Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen.

PROTOKOLLAT 17

Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges som øvrige lokalaftaler.

PROTOKOLLAT 18

Protokollat om Udvalgsarbejde om sygdom (indført i 2020)

Overenskomstparterne har i forbindelse med drøftelse af ændrede sygelønsbestemmelser aftalt, at man i overenskomstperioden vil drøfte hensigtsmæssigheden af de eksisterende sygelønsbestemmelser.

Overenskomstparterne vil i den forbindelse arbejde proaktivt med modeller for at nedbringe sygefraværet til gavn for både virksomhed og medarbejdere, f.eks. med fokus på sund livsstil på og udenfor arbejdspladsen, eventuelt med finansiering fra SFKF.

Parterne vil i fællesskab overveje mulighederne for at bringe arbejdsmiljøorganisationen og/eller samarbejdsudvalget i spil, ligesom man vil drøfte samspillet med de offentlige regelsæt på området.

PROTOKOLLAT 19

Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25 (indført i 2023)

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

2. Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:
 - a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.

- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (Akasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

PROTOKOLLAT 20

Protokollat om Udvalgsarbejde om sprog på arbejdspladsen

Parterne har drøftet udfordringerne med den store – og stigende – andel af fremmedsprogede medarbejdere beskæftiget i branchen. Parterne er enige om, at udenlandsk arbejdskraft i dag er blevet en forudsætning for fødevarerproduktion i Danmark.

Parterne er på denne baggrund enige om at etablere et udvalgsarbejde i den kommende overenskomstperiode med følgende opgaver:

- Kortlægge andelen og udvikling i antallet af ikke-dansktalende medarbejdere på virksomhederne tilknyttet Slagteoverenskomsten.
- Opsamle evt. lokalt afprøvede erfaringer med ikke-dansktalende medarbejdere.
- Undersøge erfaringer med fælles arbejdssprog i andre brancher.
- Oversætte gode erfaringer fra andre brancher til skabelon(er), der kunne anvendes på slagterierne.
- Udvalgsarbejdet skal søge at beskrive de eventuelle udfordringer, der kan opstå på tværs af sprog- og kulturgrænser.

Ovenstående liste er ikke udtømmende.

Parterne finder det naturligt, at ovenstående emner drøftes lokalt i SU.

Parterne gør i øvrigt opmærksom på, at virksomheder kan søge støtte i 25-øresfonden til lokale idéer og afprøvning af tiltag i overenskomstperioden.

Udvalgets arbejde påbegyndes straks efter overenskomstfornyelsen 2025 og afsluttes senest 1. maj 2027.

PROTOKOLLAT 21

Protokollat om Udvalgsarbejde om holddriftsaftalen

Parterne har drøftet gennembrudsforliget på Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F Transport, som i deres protokollat 20 har nedsat et udvalgsarbejde vedrørende gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at når resultatet af dette udvalgsarbejde foreligger, træder underskrevne overenskomstparter sammen for drøfte, hvorvidt og hvordan de fremkomne resultater skal have indflydelse på Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

PROTOKOLLAT 22

Protokollat om Udvalgsarbejde om gruppeliv

Parterne er enige om at undersøge konsekvenserne i forbindelse med den stigende levealder og forhøjede pensionsalder i forbindelse med gruppelivsordningen i overenskomsten.

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, som har til opgave at analysere den nuværende gruppelivsordning med henblik på at afdække et eventuelt behov for at justere den nuværende aldersgrænse på 65 år for ordningens ophør.

Udvalget skal afdække omkostningerne forbundet med udvidelse af aldersgrænsen.

Arbejdet skal være afsluttet senest ved udgangen af 2025, og der skal foreligge opdaterede omkostningsoplysninger 1. januar 2028.

PROTOKOLLAT 23

Protokollat om KIF overgår til Forædling Gruppelivsforsikring

Parterne har drøftet Aftale om gruppelivsforsikring gældende for KIF området i Den Fødevareindustrielle Overenskomst og er enige om følgende.

Aftale om gruppelivsforsikring gældende for KIF området ophører med virkning fra 30. juni 2025.

De på medlemsvirksomhederne under KIF området beskæftigede medarbejdere, omfattes fra 1. juli 2025 af Slagteriernes Gruppelivs-aftale (SG) gældende for Forædlingen.

2025-2028

Den Fødevareindustrielle Overenskomst

842128-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Tlf. 38187272