



2020-2023



Overenskomst og aftaler

Den fødevarerindustrielle overenskomst mellem
DI Overenskomst I og Fødevarerforbundet NNF



SLAGTEOMRÅDET

Indholdsfortegnelse

KAP. 1 – ARBEJDSSTIDEN	7
§ 1 - Arbejdstid.....	7
§ 2 - 40-timers arbejdsuge.....	7
§ 3 - Weekendarbejde	8
§ 4 - Skifteholdsarbejde.....	8
§ 5 - Deltidsarbejde.....	9
§ 6 - Rengøringsarbejde.....	10
§ 7 - Forskudt arbejdstid.....	11
§ 8 - Forskydning af spisepauser	12
§ 9 - 1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag	12
§ 10 - Flyttede arbejdsdage.....	13
§ 11 - Ændring af normal daglig arbejdstid	13
§ 12 - Arbejdstidens overholdelse.....	13
§ 13 - EU-direktiv vedr. tilrettelæggelse af arbejdstiden	13
§ 14 - Særlige bestemmelser.....	14
KAP. 2 – OVERARBEJDE.....	15
§ 15 - Overarbejde.....	15
§ 16 - Almindelige bestemmelser vedrørende overarbejde	16
§ 17 - Afspadsering	17
§ 18 - Overarbejde på skiftehold	17
§ 19 - Overarbejde i særlige anledninger.....	17
KAP. 3 – AFLØNNING	18
§ 20 - Aflønning	18
§ 21 - Særlig aflønning pga. sygdom eller svaghed	21
§ 22 - Ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.....	21
KAP. 4 – ANSÆTTELSE	23
§ 23 Ansættelse	23
KAP. 5 – OPSIGELSE	25
§ 24 - Opsigelsesvarsel	25
§ 25 - Bortvisning	27
§ 26 - Tryghedsaftale	27
KAP. 6 – ARBEJDSMILJØ, SENIORORDNING M.M.....	30
§ 27 - Arbejdsmiljø.....	30
KAP. 7 – FRAVÆR PÅ GRUND AF UARBEJDSDYGTIGHED OG BØRNS SYGDOM	35
§ 28 - Fravær på grund af uarbejdsdygtighed	35
§ 29 - Delvis fraværsdag.....	36
§ 30 - Suppleringsydelse ved arbejdsulykker	36
§ 31 - Løn under sygdom	37
§ 32 - Løn under barsel og adoption	38
§ 33 - Frihed ved børns sygdom.....	39
§ 34 - TB-fonden og visse smitsomme sygdomme	40
KAP. 8 – BESTEMMELSER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	41
§ 35 - Valg af tillidsrepræsentant	41
§ 36 - Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder	41

§ 37 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant	44
§ 38 - Slakteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (25 øres fonden) ..	44
KAP. 9 – FERIEAFTALE	47
§ 39 - Afvikling af ferie	47
§ 40 - Feriegodtgørelse	48
§ 41 - Overførsel af ferie og afbrudt ferie	49
§ 42 - Generelle feriebestemmelser	50
Kap. 10 – SØGNEHELLIGDAGSBESTEMMELSER	51
§ 43 - Optjening af søgnehelligdagsgodtgørelse	51
§ 44 - Udbetaling af søgnehelligdagsgodtgørelse	51
§ 45 - Ophør af ansættelse	52
§ 46 - Ved dødsfald	52
§ 47 - Garantiordning	52
KAP. 11 – FRITVALGSORDNING	53
§ 48 - Fritvalsordning	53
KAP. 12 – ELEVER	55
§ 49 - Uddannelsesaftaler	55
§ 50 - Generelle uddannelsesbestemmelser	55
§ 51 - Arbejdstid	56
§ 52 - Aflønning	56
§ 53 - Overarbejde	57
§ 54 - Hovedferie	57
§ 55 - Anciennitet og opsigelsesregler	57
§ 56 - Rejsegodtgørelse	58
§ 57 - Søgnehelligdagsaftale for elever	58
§ 58 - Optjening af fridage	58
§ 59 - Betaling af fridage	59
§ 60 - Aflønning af fridage	59
§ 61 - Afvikling af fridage	59
§ 62 - Bestemmelser vedrørende ikke afholdte fridage	59
§ 63 - Lærlinge og elevers adgang til støtte fra IKUF	60
KAP. 13 – UDDANNELSE	61
§ 64 - Uddannelse generelt	61
§ 65 - Uddannelse i virksomheden	61
§ 66 - Slakteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)	62
§ 67 - Rådgivning og konsulentbistand	64
§ 68 - DA/FH udviklingsfond	64
Gruppelivsaftale	66
§ 1 - Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom	66
§ 2 - Indtrædelse	68
§ 3 - Udbetaling ved død	68
§ 4 - Undtagen risiko	68
§ 5 - Rådighedsforhold	69
§ 6 - Præmiefri dækning	69
§ 7 - Udtrædelse af gruppen	69
Arbejdsmarkedspension	70
§ 1 - Formål	70
§ 2 - Medlems- og anciennitetsbestemmelser	70

§ 3 - Pensionsbidraget	71
§ 4 - Vedtægter og pensionsregulativ	71
§ 5 - Optrapningsordning	71
§ 6 - Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov.....	72

Ansættelseskontrakt	73
----------------------------------	-----------

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord	75
---	-----------

§ 1 - Formål	75
§ 2 - Lokalaftaler	75
§ 3 - Metodeudvikling og arbejdsstudier	75
§ 4 - Lokalaftale om anden aflønning	76
§ 5 - Arbejdsstudieteknikere	76
§ 6 - Arbejdsplan og Arbejdsstudieudvalg (ASU).....	76
§ 7 - Metodeudvikling	77
§ 8 - Instruktion	77
§ 9 - Akkordsætning	78
§ 10 - Tillægstider.....	78
§ 11 - Speciel tid (ST-pauser)	80
§ 12 - Normaltid og normalydelse.....	81
§ 13 - Akkordbasis	81
§ 14 - Akkordens iværksættelse	81
§ 15 - Accept af akkorder	82
§ 16 - Renholdelse af maskiner	83
§ 17 - Kvalitetskrav	83
§ 18 - Procedureregler	84
§ 19 - Akkordafbrydelse eller stop	84
§ 20 - Tidlønsarbejde.....	85
§ 21 - Personlige tillæg	85
§ 22 - Overarbejde.....	85
§ 23 - Hjælpearbejdere.....	85
§ 24 - Udbetaling af akkordfortjeneste	86
§ 25 - Elever	86
§ 26 - Særlig aflønning	87
§ 27 - Arbejdsstudietillidsrepræsentanter	87
§ 28 - Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse	88
§ 29 - Vægtregulering.....	90
§ 30 - Ændring af arbejdstempo på linjeakkorder	90
§ 31 - Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.	90
§ 32 - Teknologiaftale for slagtelinjer.....	91
§ 33 - Teknologiaftale for svineopskæringen	92
§ 34 - Teknologiaftale for udbeningen	93
§ 35 - Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler	93
§ 36 - Øvrige regler.....	94
§ 37 - Rammeaftalens gyldighed	94

Særbestemmelser for Kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter	95
---	-----------

Særbestemmelser for Kreaturesportslagterierne	97
--	-----------

§ 1 - Undtagelser fra overenskomstens bestemmelser.....	97
§ 2 - Særregler vedrørende kreaturslagtning.....	97
§ 3 - Rammeaftale om akkorder (tidsstuderede akkorder)	101
§ 4 - Bonusordning for de timelønnede.....	101

Protokollater	102
Protokollat vedr. EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse (indført i 1999)	102
Protokollat om Fredspligt (indført i 2001/2003)	102
Protokollat om Konfliktbegrænsende foranstaltninger, jf. mæglingsforslag af 26. marts 2004 (indført i 2004).....	102
Protokollat om Kompensation for tekniske stop gældende for svineslagtning med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd (indført i 2001/2003).....	103
Protokollat om Fastlønaftale gældende for linje-, gruppe- og fællesakkorder (indført i 2001/2003).....	103
Protokollat om Det rummelige arbejdsmarked (indført i 2001/2003)	105
Protokollat om Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere (indført i 2007).....	106
Protokollat om Lige-, forskels- og ligelønsbehandling (indført i 2007)	107
Organisationsaftale om Rammesaftale om "harassment and violence at work" (mobning og vold) (indført i 2007)	107
Protokollat om Slakteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)	107
Protokollat om Social dumping (indført i 2010).....	110
Protokollat om Lokalaftaler (indført i 2014)	111
Protokollat om Alternativ aflønnings-, ledelses- og/eller arbejdstidsform (indført i 2014).....	112
Protokollat om Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge (indført i 2014)	113
Protokollat om Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2012).....	113
Protokollat om Vikarer og vikarbureauer (indført i 2014)	113
Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde (indført i 2017).....	114
Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed (indført i 2017)	115
Protokollat om Brug af underleverandører (indført i 2017)	115
Protokollat om Et arbejdsmarked i balance (indført i 2017)	115
Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2014)	116
Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2020).....	116
Protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, tekst revideret i 2020)	116
Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling (indført i 2020)	118
Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020).....	118
Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger (indført i 2020)	118
Protokollat om Den grønne omstilling (indført i 2020)	119
Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer (indført i 2020).....	120
Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020).....	120
Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)	120
Protokollat om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020).....	121
Protokollat om Udvalgsarbejde om etablering af forhandlingsregler/regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter (indført i 2020).....	121
Protokollat om Aftalt uddannelse (indført i 2020).....	121
Protokollat om Fornyelsesaftalens fortolkning.....	122
Protokollat om Ikrafttrædelsesdatoer	122
Forhandlingsregler	122
Overenskomstens varighed	123

OVERENSKOMST FOR ANDELS-, PRIVAT- OG KREATURSLAGTERIER I DANMARK

KAP. 1 – ARBEJDSSTIDEN

§ 1 - Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden

Den normale arbejdstid er 37 effektive timer pr. uge.

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

Længde og lægning af frokost- og middagspause aftales lokalt.

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

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

Stk. 2. Arbejde på daghold lørdag/søndag

Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/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.

Stk. 3. Arbejdsfordeling

Der kan med fuldtidsmedarbejdere, under forudsætning af lokal enighed og med 8 dages varsel, på baggrund af sæsonudsving i produktionen, etableres arbejdsfordeling over en 13 ugers periode pr. år.

§ 2 - 40-timers arbejdsuge

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

De opsparede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted i hele og halve dage på et for produktionen passende tidspunkt, eventuelt i forbindelse med skæve helligdage.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparring hensættes et lokalt aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparede fritimer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

§ 3 - Weekendarbejde

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.

Weekendarbejde betales med tillæg jf. § 20, stk. 8 for arbejde om fredagen og jf. § 20, stk. 7 for arbejde lørdag og søndag.

§ 4 - 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 beregnes som 3 timer gange overenskomstens normalløn divideret med 34.

For alle timer ydes der tillæg i henhold til overenskomstens § 20, stk. 8.

Arbejdstiden lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlappning 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 § 20, stk. 9.

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.

§ 5 - Deltidsarbejde

Stk. 1. Arbejdstidens længde og placering

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.

Specieltidspauser afholdes forholdsmæssigt efter de i aftalen om hvilepauser gældende regler.

Stk. 2. Aflønningsregler

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. § 20, stk. 8.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Medarbejdere beskæftiget på normal arbejdstid

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

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

Stk. 5. Lokalaftale

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

Hvor intet andet udtrykkeligt er fastsat i lokalaftalen, er overenskomstens bestemmelser gældende.

§ 6 - Rengøringsarbejde

For at skabe mulighed for rationalisering og akkordsætning af rengøringsarbejdet samtidig med, at det tilstræbes at fremme udnyttelsen af produktionsapparatet og akkord-dækningen inden for virksomheden, kan en eller flere af nedenstående ordninger iværksættes, når der er lokal enighed herom.

Stk. 1. Forskydning af arbejdstiden

For rengøringsfolk kan den normale daglige arbejdstid forskydes ud over det i overenskomsten fastsatte, således at den normale daglige arbejdstid kan lægges efter den pågældende virksomheds bestemmelse med en forskydning på indtil 3 timer.

Arbejdstiden er den normale overenskomstmæssige arbejdstid.

Tidspunktet for spisepauser aftales lokalt, hvor forskydning nødvendiggør ændring af de i overenskomsten fastsatte tidsintervaller.

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 8.

Stk. 2. Fast holddrift

Rengøringshold kan etableres som fast 2. hold. Virksomheder, der arbejder med 2-holdsdrift for produktionen, kan etablere rengøringshold som fast 3. hold.

Ved fast holddrift forstås, at der intet skift finder sted.

Arbejdstiden lægges i tilslutning til det foregående produktionsholds arbejdstid, medmindre der lokalt opnås enighed om et andet påbegyndelsestidspunkt.

Arbejdstidens længde er for begge ovennævnte hold, den for holddrift overenskomstmæssigt gældende arbejdstid, for hvilken der betales fuld overenskomstmæssig ugeløn. For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 8.

Stk. 3. Overarbejde

Rengøringsarbejde kan udføres som overarbejde på frivillig basis, såfremt der kan blive lokal enighed herom.

Stk. 4. Rengøringsselskaber

Såfremt det ikke er muligt på frivillig basis lokalt at blive enige om at anvende en af ovenstående muligheder eller eventuelt finde en anden form for rengøringsarbejds gennemførelse, kan spørgsmålet forlanges behandlet på organisationsplan.

Fører denne forhandling ikke til noget resultat, er virksomheden berettiget til at engagere et rengøringsselskab til udførelse af rengøringsarbejdet efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 5. Generelt

Virksomhederne kan fortsat lade rengøringsarbejdet udføre som hidtil.

Virksomhederne behøver ikke nødvendigvis at lade rengøringsarbejdet udføre efter samme princip i hele virksomheden.

Perioden for gyldigheden af aftale på grundlag af de under stk. 1, 2, og 3 nævnte frivillige ordninger fastsættes i lokalaftalen. Hvor andet ikke udtrykkelig er fastsat, er overenskomstens bestemmelser gældende.

På halve fridage kan medarbejdere beskæftiget med rengøring tilsiges til at møde på et i forhold til produktionens ophør passende tidspunkt. Arbejdet skal være afsluttet senest 2 timer efter normal arbejdstids ophør. Der betales normal løn indtil normal arbejdstids ophør og herefter overtidsbetaling.

§ 7 - Forskudt arbejdstid

Stk. 1. 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Successiv forskydning på slagtekæde og renselinjer

På slagtekæde og renselinje kan der etableres successiv forskydning. En sådan forskydning skal holdes inden for tidsrummet kl. 06.00-18.00.

Stk. 4. Betaling for forskudt tid

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 20, stk. 8.

Der afregnes i hele timer.

§ 8 - Forskydning af spisepauser

Medarbejderne er forpligtet til efter virksomhedens anvisning successivt eller samlet at forskyde de overenskomstmæssige spisepauser i indtil 1 time for hver enkelt medarbejder. Dette gælder såvel i den normale arbejdstid som ved overarbejde.

Der betales for forskydning af medarbejdernes sædvanlige spisepauser, jf. § 20, stk. 6, pkt. c.

Som kompensation for, at der ikke betales for successiv forskydning af spisepauserne på svineslagtekæder og renselinjer, er akkordbasis pr. 4. maj 1981 for disse områder tillagt 1 %.

§ 9 - 1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag

1. maj og grundlovsdag slutter arbejdet kl. 12.00. Der ydes ingen betaling for fritiden. For grundlovsdag udbetales der et halvt forskudsbeløb, jf. kap. 10.

Der holdes kun én spisepause disse dage.

Jule- og nytårsaftensdag er hel fridag uden fradrag i lønnen.

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. kap. 7.

§ 10 - Flyttede arbejdsdage

Hele og halve arbejdsdage kan ved lokal aftale, og såfremt produktionen tillader det, flyttes til perioden umiddelbart før eller efter den hele eller halve arbejdsdag. Således flyttede timer afregnes som normaltimer.

§ 11 - Ændring af normal daglig arbejdstid

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

§ 12 - Arbejdstidens overholdelse

For at møde for sent til arbejdstiden afkortes i lønnen efter den for ugelønnede beregnede timeløn. Der afkortes for det pågældende antal minutter/100-dele.

Såfremt medarbejdere med arbejdstids begyndelse før kl. 11.00 ikke møder frem på arbejdet senest kl. 12.00 - og for øvrige medarbejdere med arbejdstids begyndelse efter kl. 11.00 senest 1 time efter arbejdstids begyndelse - anses arbejdsforholdet i almindelighed som ophørt og kan medføre erstatningspligt i henhold til overenskomstens § 24, stk. 3.

Kommer en medarbejder trods skriftlige advarsler for sent, kan vedkommende afskediges til øjeblikkelig fratræden. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten er gjort bekendt med, at der er udstedt skriftlige advarsler.

§ 13 - EU-direktiv vedr. tilrettelæggelse af arbejdstiden

EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gennemføres ved nærværende aftale i det omfang, hvori direktivet ikke allerede er implementeret ved gældende overenskomster eller gældende lovgivning. Nedenstående seks punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning og overenskomster, at direktivet er gennemført. Det er DI og Fødevareforbundet NNF intention, at de eksisterende aftaleregelsæt om arbejdstid m.v. kun påvirkes i nødvendigt omfang.

Stk. 1. Pauser

En medarbejder 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 pauser.

Stk. 2. Helbredskontrol

En medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og kl. 06.00, eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette

tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbredskontrol af arbejdsgiveren.

Tilbuddet skal gives inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum på højst 2 år.

Helbredskontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

Tilbuddet bør bestå af et spørgeskema, en efterfølgende undersøgelse med en tilbagemelding med gode råd og anbefalinger til medarbejderen. Undersøgelsen skal udføres af en sundhedsfagligt uddannet personale, f.eks. sygeplejerske eller læge og kan ske på virksomheden, eller egen læge

På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

Stk. 3. Helbredsproblemer

En medarbejder, der er omfattet af stk. 2, og som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Stk. 4. Risikofyldt arbejde

En medarbejder, der er omfattet af stk. 2, og som udfører arbejde, der er særligt risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer indenfor en 24 timers periode.

Stk. 5. Referenceperiode for natarbejde pr. dag

Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 12 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

DI og Fødevareforbundet NNF kan aftale anden referenceperiode.

Stk. 6. Referenceperiode for natarbejde pr. uge

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af de enkelte overenskomster og aftaler. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

§ 14 - Særlige bestemmelser

Arbejde efter slagtning

Medarbejdere, som er beskæftiget ved slagtning og tarmrenselinjen, må ikke efter disses afslutning sættes til at udføre arbejde i saltekældre eller kølerum, førend de pågældende har haft 15 minutters pause fra slagtningens ophør.

KAP. 2 – OVERARBEJDE

§ 15 - Overarbejde

Stk. 1. Varsling

På dagen efter en søn- og helligdag skal overarbejde varsles inden første overenskomst-mæssige 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. 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. arbejde på fridage, stk. 6.

Stk. 5. 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, heri indgår evt. transporttid til og fra virksomheden.

Stk. 6. 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.

Stk. 7. 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.

Overenskomstparterne er enige om at præcisere, at systematisk overarbejde 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.

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

Overenskomstparterne 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.

§ 16 - Almindelige bestemmelser vedrørende overarbejde

Ved påbegyndelse af arbejdet før og efter den normale arbejdstid regnes med fuld time.

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.

§ 17 - Afspadsering

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at overarbejde skal udføres i nødvendigt omfang. Med de udførte overtimer erhverver medarbejderen sig ret til fritimer i et tilsvarende antal.

Ønske om at benytte denne ret skal meddeles virksomheden, og retningslinjerne (herunder beløb/fritime) herfor drøftes i samarbejdsudvalget eller med tillidsrepræsentanten.

Fritimerne lægges på et for produktionen passende tidspunkt.

§ 18 - Overarbejde på skiftehold

Stk. 1. 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.

Stk. 2. Uden sammenhæng med normal arbejdstid

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

Stk. 3. Søgnehelligdage og fridage

Undtaget fra de i stk. 2 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 søgnehelligdagsforskudsbeløbet, jf. søgnehelligdagsbestemmelserne.

§ 19 - Overarbejde i særlige anledninger

Ved tilrettelægning af overarbejde i uger med søgnehelligdage 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.

KAP. 3 – AFLØNNING

§ 20 - Aflønning

Stk. 1. Voksne medarbejdere

a. Den samlede timeløn, summen af timetillæg og akkordafsvanstillæg udgør:

Pr. 24. februar 2020	148,25 kr./time
Pr. 1. marts 2021	151,45 kr./time
Pr. 28. februar 2022	154,60 kr./time

b. 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.

Stk. 2. Timetillæg

Pr. 24. februar 2020	79,40 kr./time
Pr. 1. marts 2021	82,60 kr./time
Pr. 28. februar 2022	85,75 kr./time

Tillægget ydes for alle timer.

Stk. 3. Branchetillæg

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

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.

Stk. 4. Akkordafsvanstillæg

For alle timer, hvor der ikke arbejdes på akkord, betales et akkordafsvanstillæg på 7,90 kr./time.

Stk. 5. Overarbejde

Pr. 24. februar 2020	84,93 kr./time
Pr. 1. marts 2021	86,29 kr./time
Pr. 28. februar 2022	87,67 kr./time

Stk. 6. Særlige tillæg

a. Slagtning af dyr (gælder ikke svin)

For alle huder og skind, der leveres snitfrie fra slagtingen, og for huder, der sorteres som prima afbankede, betales:

Pr. 24. februar 2020	kr. 5,49
Pr. 1. marts 2021	kr. 5,57
Pr. 28. februar 2022	kr. 5,66

Ovennævnte tillægsbetaling deles ligeligt mellem de medarbejdere, der deltager på slagteholdet, fra skyder til og med skubbe i kølerum.

Fordelingen sker i forhold til det antal timer, vedkommende er beskæftiget på slagteholdet.

Arbejdslederen eller dennes stedfortræder fører kontrol med timeantallet.

Ovennævnte satser og fordeling gælder ikke for kødfoderfabrikkerne (se side 95).

b. Kuldetillæg

På virksomheder, hvor der forefindes frysehus, udbetales til medarbejderne et kuldetillæg for hver fulde time, de er beskæftiget i frostrummene. Tillægget udgør:

Pr. 24. februar 2020	kr. 8,00
Pr. 1. marts 2021	kr. 8,12
Pr. 28. februar 2022	kr. 8,25

c. Forskydning af spisepauser

For forskydning af sædvanlige spisepauser betales:

Pr. 24. februar 2020	5,97 kr./spisepause
Pr. 1. marts 2021	6,07 kr./spisepause
Pr. 28. februar 2022	6,17 kr./spisepause

Stk. 7. Weekendarbejde

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

	24. februar 2020	1. marts 2021	28. februar 2022
Lørdagsdøgnet			
Fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 47,65	kr. 48,41	kr. 49,19
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 63,54	kr. 64,56	kr. 65,59
Søndagsdøgnet	kr. 84,93	kr. 86,29	kr. 87,67

Såfremt 1. juledag, 2. juledag eller nytårsdag falder på en lørdag eller en søndag, er disse dage fridage med søgnehelldagsbetaling.

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

Stk. 8. Arbejde uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00. (Gældende for forskydning, skiftehold, deltids- og rengøringsarbejde)

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00, ydes der følgende tillæg pr. time:

	24. februar 2020	1. marts 2021	28. februar 2022
Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 18,98	kr. 19,28	kr. 19,59
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 21,97	kr. 22,32	kr. 22,67

Stk. 9. Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehelligdage

Holddriftsarbejde på lørdage betales med følgende pr. time:

	24. februar 2020	1. marts 2021	28. februar 2022
Fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 47,65	kr. 48,41	kr. 49,19
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 63,54	kr. 64,56	kr. 65,59
Søndagsdøgnet	kr. 84,93	kr. 86,29	kr. 87,67

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift.

Stk. 10. Arbejde på daghold lørdag/søndag

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

	24. februar 2020	1. marts 2021	28. februar 2022
Lørdag			
Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 18,98	kr. 19,28	kr. 19,59
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 og søndagsdøgnet	kr. 21,97	kr. 22,32	kr. 22,67

Stk. 11. Søgnehelligdage

For søgnehelligdage, som indtræffer i løbet af ugen, sker afkorting i ugelønnen svarende til lønnen for det antal arbejdstimer, der ellers normalt ville være den eller de pågældende dage. Betaling for søgnehelligdage sker iht. Kapitel 10. (side 51).

Stk. 12. Lønafregning

Lønningsugen er for samtlige medarbejdere kalenderugen (mandag-søndag), og lønafregning finder sted fredag i den efterfølgende uge. Såfremt fredagen er en helligdag, finder afregning sted den sidste arbejdsdag før fredagen. Såfremt der er lokal enighed, kan lønafregningen finde sted torsdag.

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

Beløbet beregnes og udbetales pr. kvartal til Forbundets stedlige afdeling til anvendelse for social og kulturelle formål for de på virksomheden beskæftigede medlemmer af Forbundet.

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

På virksomheder, hvor lønningsperioden i mindst 1 år forud har været udstrakt 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 acountobeløb svarende til den nettoløn, den pågældende forventeligt ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det udbetalte acountobeløb 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 acountobeløbet pr. 4 ugers periode, 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 pengeinstituttets åbningstid.

Se protokollat om elektroniske dokumenter (side 116).

§ 21 - Særlig aflønning pga. sygdom eller svaghed

For medarbejdere, som på grund af sygdom, alder eller anden svaghed ikke kan gøre fuldt arbejde ved virksomheden, kan der, når medarbejderen ønsker det, træffes overenskomst om forbliven ved virksomheden for en aflønning og på arbejdsvilkår, som ligger uden for denne overenskomsts bestemmelser.

En aftale herom skal dog godkendes af organisationerne.

§ 22 - Ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.

Overenskomstparterne er enige om at søge at sikre udsatte grupper øgede muligheder på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i overenskomsternes almindelige bestemmelser skal der være mulighed for, ved aftaler med godkendelse af overenskomstens parter, at lade arbejde udføre på særlige vilkår.

Stk. 1.

Aftalen omfatter ekstraordinært ansatte omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivisering. Desuden omfatter aftalen nuværende ansatte, der pga. nedsat erhvervsevne har behov for at arbejde på særligt aftalte vilkår. Endelig omfatter aftalen ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om langvarigt syge og servicelovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som fortidspensionister.

Stk. 2.

Ansættelse af de i stk. 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, eventuelt suppleret af en lokal aftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.

Stk. 3.

Den i stk. 2 nævnte lokalaf tale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaf talen, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

Stk. 4.

Lokalaf taler indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten fremsendes til overenskomstens parter og træder tidligst i kraft, når begge parter har godkendt lokalaf talen.

Stk. 5.

Lokalaf taler omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaf talen, opsiges til bortfald med et varsel på 6 måneder.

Stk. 6.

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaf tales indgåelse, eller overenskomstparterne ikke kan godkende den indgåede aftale, kan uoverensstemmelsen fagretligt behandles. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandling mellem overenskomstparterne, kan sagen ikke videreføres.

KAP. 4 – ANSÆTTELSE

§ 23 Ansættelse

Stk. 1. Ansættelse

Ved ansættelse af medarbejdere skal der tages hensyn til Forbundets arbejdsløse medlemmer inden for den stedlige afdelings område. Herfra undtages de tilfælde, hvor virksomheden skal bruge en specialarbejder og der ikke blandt de arbejdsløse medlemmer forefindes sådanne.

- 1) Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelseskontrakt. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelseskontrakten skal indeholde mindst samme oplysninger, som fremhævet i den ansættelseskontrakt, der er optrykt under protokollater og øvrige aftaler.
- 2) Ved ændring af de i ansættelseskontrakten, se under protokollater og øvrige aftaler, fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer af det i pkt. 6 anførte vedrørende udstationering, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.
- 3) Overenskomstparterne anbefaler, at den optrykte ansættelseskontrakt anvendes (se side 73).
- 4) Såfremt ansættelseskontrakt ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1,2 og 6 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 ansættelseskontrakten.
- 5) For ansættelser før 1993 henvises til loven om ansættelseskontrakter.
- 6) Ved udstationering af medarbejdere i udlandet af over 1 måneds varighed, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befording, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af konstanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af det arbejde, der skal udføres i udlandet, evt. forsikringer der er tegnet for medarbejderen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

Stk. 2 Helbredsattest

Virksomheden har ret til at kræve gyldig helbredsattest for nye medarbejdere inden tiltrædelse.

Besøg ved læge efter tiltrædelse i forbindelse med udstedelse og/eller fornyelse af helbredsattest betales med kr. 150. Beløbet betales, uanset om besøget sker i arbejdstiden

eller uden for arbejdstiden, og i ingen af tilfældene udbetales der løn. Attesten betales af virksomheden.

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

Hensynet til virksomhedens drift nødvendiggør, at virksomhederne kan anmode personer om helbredsoplysninger, hvor vedkommende i sit arbejde har 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.

KAP. 5 – OPSIGELSE

§ 24 - Opsigelsesvarsel

Stk. 1. Varsler

For medarbejdere, der uden afbrydelser har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler (ancienniteten på opsigelsestidspunktet er gældende). Fratrædelse sker til en fredag ved arbejdstids ophør, weekendarbejdere fratræder dog ved søndagsdøgnetts ophør:

	Fra virksomhederne	Fra arbejderne
Op til 13 ugers beskæftigelse	0 dage	0 dage
Efter 13 ugers beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 1 års beskæftigelse	14 dage	7 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage	7 dage
Efter 4 års beskæftigelse	35 dage	7 dage
Efter 6 års beskæftigelse	42 dage	7 dage

Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke:

- a. Fravær der giver ret til dagpenge efter Kapitel 7 (side 35).
- b. Orlov i henhold til barselsloven.
- c. Aftjening af værnepligt m.v.
- d. Afbrydelse af arbejdet, dog ikke ud over 6 måneder, hidrørende fra maskinstandsning, mangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Generhvervelse af anciennitet

Medarbejdere, som er afskediget med mindst 1 uges varsel eller på grund af arbejdsmangel, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet på virksomheden, såfremt medarbejderen genansættes inden 9 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 2. Opsigelse under sygdom og ferie

1. Under fravær på grund af tilskadekomst og ferie kan opsigelse ikke finde sted. En medarbejder, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mindre end 3 uger, kan opsiges, se dog stk. 2.

En sådan afskedigelse skal forinden drøftes med tillidsrepræsentanten.

2. Et ansættelsesforhold ophører, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 13 uger eller perioder på sammenlagt 26 uger inden for de umiddelbart forudgående 12 måneder.

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden eller som har mindst 2 års anciennitet, hvis medarbejderen på et af

virksomheden tilsendt svarkort skriftligt meddeler, at medarbejderen fortsat ønsker sig tilknyttet virksomheden. Tilhørsforholdet bekræftes hver 13. uge.

Efter 1 års fravær betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet.

3. 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.

Stk. 3. Erstatning for manglende varsel

Såfremt en medarbejder afskediges af ham/hende utilregnelige grunde uden det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, skal virksomheden betale et beløb til medarbejderen svarende til medarbejderens ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

Såfremt medarbejderen forlader virksomheden uden at give det pligtige opsigelsesvarsel, skal medarbejderen betale et beløb til virksomheden svarende til medarbejderens ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager, dog højst en overenskomstmæssig ugeløn.

Stk. 4. Bortfald af varsel

Opsigelsesvarslet fra virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under forløbet hensyn til virksomhedens produktions forhold.

§ 25 - 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 mesteren 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.

§ 26 - 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.

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 salgs-mæssige årsager.

Det er en forudsætning for udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelse, at den pågældende medarbejder ikke har fået andet arbejde i koncernen/virksomheden, samt 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.

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

Stk. 2. Opsigelse uden egen skyld

Til medarbejdere, der afskediges uden egen skyld, er fyldt 35 år og har en anciennitet på minimum 8 år, jf. § 24, stk. 1, ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 17.500. Endvidere ydes der for hvert anciennitetsår over 8 år tillige 1.500 kr./påbegyndt anciennitetsår.

Det er en forudsætning for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, at afskedigelsen ikke er en følge af andre arbejders arbejdsstandsning, jf. § 24, stk. 4, og at den pågældende ikke har fået skriftligt tilbud om genansættelse indenfor 6 måneder.

Beløbet kan kun udbetales én gang.

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

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

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.

KAP. 6 – ARBEJDSMILJØ, SENIORORDNING M.M.

§ 27 - 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.

Stk. 1. Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg (SAU)

Der er lang tradition for at samarbejde om branchens arbejdsmiljøforhold. I november 1991 blev SAU etableret som et centralt branchearbejdsmiljøudvalg.

SAU består af arbejdsgiver- og arbejdstager repræsentanter fra Slagteriernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder og organisationsrepræsentanter fra DI, Fødevareforbundet NNF og Lederne.

SAU's formål er at bidrage med viden og værktøjer, der kan støtte virksomhederne i deres forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Siden 1998 har SAU været en del af Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord og siden 2016 været et udvalg under BAU jord til bord, der er en del af BFA transport, service - turisme og jord til bord.

SAU har gennem tiden udviklet en del materialer og været koordinator på flere brancheprojekter. Materialer findes samlet på 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 § 36).

I kapitel I er arbejdstidens mulige rammer fastlagt. I § 13 fremgår en række bindinger på arbejdstiden af arbejdsmiljømæssig karakter.

Såfremt virksomheden er tiltrådt Rammeaftalen (side 75), henledes opmærksomheden endvidere på Rammeaftalens § 7 og § 31 (side 77 og 90).

Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse iht. retningslinjerne i § 37.

Stk. 3. Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten 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. Arbejdsmiljørepræsentanters 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. Arbejdsmiljørepræsentanters 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Stk. 6. Arbejdstøj

Alle udleverede beklædningsartikler, herunder fornødent skridsikkert fodtøj, tilhører virksomheden og må ikke fjernes fra virksomheden.

Såvel almindeligt arbejdstøj (kittel/bluse og benklæder) som specielt arbejdstøj (olietøj, specialtøj m.v.) udleveres renvasket af virksomheden til medarbejderen.

Det påhviler den enkelte medarbejder at behandle de udleverede beklædningsartikler, evt. værktøj m.v. omhyggeligt og på alle måder forsvarligt. Endvidere skal den enkelte medarbejder efterkomme virksomhedens gældende ordensregler med hensyn til udlevering, opbevaring, vask og aflevering.

BEKLÆDNING I NEDKØLEDE LOKALER

Temperaturområde		5 °C		8 °C		12 °C	
Aktivitetsniveau		Lavt	Højt	Lavt	Højt	Lavt	Højt
Inderbeklædning: Højhalset, langærmet trøje	Udleveres 2 stk.	X	X	X	X		
	Lange benklæder 2 stk.	X	X	X	X		
Mellembeklædning: Vatteret termo- eller fiberjakke/vest	1 stk.	X	X	X			
	Vatteret termo- eller fiberbenklæder 1 stk.	X	X	X			
Fodbeklædning: Termosokker	2 par	X	X				
	Isolerende støvler 1 par	X	X				
Snøresko, træsko m. bøjelig sål eller gummistøvler	1 par			X ¹	X ¹	X ¹	X ¹
Håndbeklædning: Yderhandsker	-	(X) ²	(X) ²				
	Inderhandske	(X) ²	(X) ²				

Ved "lavt aktivitetsniveau" forstås: Siddende eller stillestående let arbejde.

1) Fodtøj efter gældende lokalaftaler

2) Anvendelse af handsker og valg af type og antal udleveret par afhænger af temperatur, arbejdsartsart og de veterinære bestemmelser.

Stk. 7. Natarbejde og helbreds kontrol

En medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 23.00 og kl. 06.00, eller som forventes at arbejde mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder, tilbydes gratis helbreds kontrol, inden den pågældende begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum på højst 2 år. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal tilbyde natarbejdere helbreds kontrol, før beskæftigelsen starter, og derefter med regelmæssige mellemrum på højst 2 år.

Tilbuddet bør bestå af et spørgeskema, en efterfølgende undersøgelse med en tilbage melding med gode råd og anbefalinger til medarbejderen.

På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

Kontrollen skal udføres af en operatør, der har relevant uddannelse, f.eks. sygeplejer sker, læge eller anden med relevant efteruddannelse.

På virksomheder med meget få ansatte med natarbejde, kan helbredstjekket foregå hos egen læge.

Helbredskontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

En medarbejder som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Stk. 8. Seniorordning

Medarbejderen har ret til at indgå en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgsløn-kontoen, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgsløn-konto, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning.

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

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen, den særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

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

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage eller restferie, hvis der ikke er feriefridage i overenskomsten.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid

eller andet.

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

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

Stk. 9. Rummeligt arbejdsmarked

§§ 21-22 samt Protokollat om Det rummelige arbejdsmarked beskriver rammerne samt en række muligheder for at virksomhederne kan bidrage til et rummeligt arbejdsmarked og sikre et godt arbejdsmiljø for ansatte med nedsat arbejdsevne og særlige behov.

Stk. 10. TB-fonden og visse smitsomme sygdomme

Fondens rammer er beskrevet i § 34.

KAP. 7 – FRAVÆR PÅ GRUND AF UARBEJDSDYGTIGHED OG BØRNS SYGDOM

§ 28 - Fravær på grund af uarbejdsdygtighed

Stk. 1. Anmeldelse

For at være berettiget til dagpenge ved uarbejdsdygtighed skal bestemmelserne i sygedagpengeloven med dertil hørende administrative regler være fulgt.

Med hensyn til anmeldelse af uarbejdsdygtighed gælder endvidere følgende:

Telefonisk meddelelse skal indgives til virksomheden senest på 1. fraværsdag således:

Daghold

Ved arbejdstids begyndelse dog senest inden for 3 timer.

Aften- og nathold

Senest ved arbejdstids begyndelse.

Tro- og loveerklæring

Tro- og loveerklæring skal være virksomheden i hænde på 3. fraværsdag.

Modtager virksomheden tro- og loveerklæring på 4. fraværsdag eller senere skal tro- og loveerklæring være poststempelt på 1. fraværsdag for at udløse løn under sygdom fra 3. fraværsdag.

Organisationerne anbefaler derfor, at tro- og loveerklæring afsendes på 1. dagen eller virksomheden anvender elektronisk løsning omkring tro- og loveerklæring (se protokol-lat herom side 116).

Lægeattester og sygesamtale

Fra og med 4. fraværsdag kan virksomheden forlange, at medarbejderen fremskaffer en frihåndssattest fra lægen. Ved udløb af denne kan virksomheden forlange en ny attest.

I særlige tilfælde kan virksomheden forlange udstedelse af en frihåndssattest på 1. fraværsdag.

Virksomheden skal inden 4 uger fra 1. fraværsdag indkalde medarbejderen til en personlig samtale, om hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet.

Virksomheden kan forlange at få udarbejdet en mulighedserklæring. Mulighedserklæringen består af to dele. I første del af erklæringen beskriver virksomheden og medarbejderen arbejdsopgaverne og eventuelle aftalte skåneforanstaltninger. Lægen skriver i anden del af erklæringen om skåneforanstaltningerne er tilstrækkelige.

Både ved kortvarigt, gentaget og ved langvarigt fravær kan virksomheden kræve en mulighedserklæring.

Alle former for frihåndssattester og mulighedserklæring betales af virksomheden. Dog undtaget herfra er lægeattester i forbindelse med fravær under ferie.

Medarbejderen har ansvaret for, at de udfyldte dokumenter omgående tilsendes virksomheden.

Det påhviler virksomheden og den stedlige tillidsrepræsentant at instruere alle nyanstatte om bestemmelserne i denne ordning, herunder oplysning om det telefonnummer, som skal anvendes ved anmeldelse af sygdom. I særlige tilfælde kan anden meddelelsesform skriftligt aftales.

Stk. 2. Forsinkelse af anmeldelse m.v.

Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden rettidigt og som foreskrevet, fratrækker virksomheden for pligten til at udbetale sygedagpenge.

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 i henhold til overenskomstens § 24, stk. 3.

Stk. 3. Forsinkelse af dokumentation

Hvis tro- og loveerklæring eller lægeattest ikke fremkommer inden for fristen, tilskrives virksomheden medarbejderen og giver en ny frist for aflevering.

Hvis denne frist heller ikke overholdes, vil ansættelsesforholdet være at betragte som ophørt.

Ved senere dokumentation af sygdom ved lægeattest bortfalder erstatningskravet.

Stk. 4. Urigtige helbredsoplysninger

Retten til dagpenge bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstanden iflg. sygedagpengeloven.

§ 29 - Delvis fraværsdag

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for de timer der er arbejdet.

For den resterende arbejdsdag betales pr.:

24. februar 2020 fuld løn, dog max.	140,65 kr./time
1. marts 2021 fuld løn, dog max.	143,85 kr./time
28. februar 2022 fuld løn, dog max.	147,00 kr./time

§ 30 - Suppleringsydelser ved arbejdsulykker

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.

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

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

Ulykkestilfælde, der indtræder når medarbejderen er omklædt og er på vej til/fra sin arbejdsplads på virksomheden, men før/efter stempling foretages, er også omfattet af bestemmelsen.

§ 31 - Løn under sygdom

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover yder virksomheden pr. 24. februar 2020 fuld løn, dog max. 140,65 kr./time i indtil 13 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

Pr. 1. marts 2021 fuld løn, dog max. 143,85 kr./time
Pr. 28. februar 2022 fuld løn, dog max. 147,00 kr./time

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

Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder under fraværdsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Ovennævnte bestemmelse gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af én mellem arbejdsgiver og medarbejder indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler (jf. § 56) om kroniske eller langvarige syge.

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferieloven (se Kapitel 9).

Dersom en medarbejder inden for 14 kalenderdage, efter at have genoptaget arbejdet, får tilbagefald på grund af samme sygdom, beregnes arbejdsgiverens betalingsperiode vedrørende løn under sygdom fra 1. fraværdsdag i den 1. sygeperiode.

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 eventuelle efterfølgende dage.

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

§ 32 - Løn under barsel og adoption

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 12 måneders anciennitet, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 14 uger efter fødselstidspunktet (graviditetssorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i indtil 14 uger fra barnets modtagelse. Ancienniteten skal være opnået på tidspunktet for barnets modtagelse.

Fuld løn beregnes som et gennemsnit af de sidste 4 ugers løn inden fraværet.

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

Arbejdsgiveren yder for forældreorlov påbegyndt inden 1. juli 2020 betaling i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 181,50 kr./time eller 29.100 kr./måned pr. 24. februar 2020.

Arbejdsgiveren yder for forældreorlov påbegyndt 1. juli 2020 eller senere endvidere betaling i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

Pr. 24. februar 2020 dog max.	181,50 kr./time eller 29.100 kr./måned
Pr. 1. marts 2021 dog max.	184,00 kr./time eller 29.501 kr./måned
Pr. 28. februar 2022 dog max.	186,50 kr./time eller 29.902 kr./måned

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. arbejdsmarkedspensionsbestemmelsen.

Det er en forudsætning for betalingerne, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion

svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned-sættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

§ 33 - Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. Børns sygdom

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst et halvt års anciennitet i virksomheden indrømmes frihed pr. 24. februar 2020 med fuld løn, dog max. 140,65 kr./time, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjem-meværende barn/børn under 14 år.

Pr. 1. marts 2021 fuld løn, dog max. 143,85 kr./time

Pr. 28. februar 2022 fuld løn, dog max. 147,00 kr./time

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte 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 arbejds-timer den pågældende dag. Betalingen er som ved barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderli-gere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Dokumentation af fraværet ved børns sygdom betragtes som rettidig fremkommet, så-fremt den medbringes, når medarbejderen første gang møder efter fraværet.

Stk. 2. Lægebesøg med barn

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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 sin fritvalgslønkonto svarende til løntabet.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Reglerne omkring børneomsorgsdagene er beskrevet i § 48, stk. 3, litra d).

Stk. 4. Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når det er

nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn 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 af barnets forældre, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes:

Pr. 24. februar 2020 fuld løn, dog max. 148,70 kr./time

Pr. 1. marts 2021 fuld løn, dog max. 151,90 kr./time

Pr. 28. februar 2022 fuld løn, dog max. 155,05 kr./time

§ 34 - TB-fonden og visse smitsomme sygdomme

Organisationerne er enige om, at aftalen vedrørende tuberkuloseundersøgelse og oprettelse af fond til hjælp for lungetuberkuloseramte medarbejdere ophører.

Der er enighed om, at såfremt der senere skulle opstå problemer i forbindelse med tuberkulose, vil organisationerne optage forhandling derom.

Fondens midler forbliver intakte og kan, når der er enighed derom, anvendes til at yde hjælp i forbindelse med fravær på grund af smitsomme sygdomme, hvor medarbejderne ikke må beskæftiges inden for branchen.

Der kan ydes 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 medarbejderen igen har påbegyndt sit arbejde i virksomheden. Der ydes ikke ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af tillægget fra fonden.

KAP. 8 – BESTEMMELSER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 35 - Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Tillidsrepræsentanter

Der er mellem organisationerne enighed om, at der på hver virksomhed blandt de ved virksomheden beskæftigede flerårige medarbejdere vælges en tillidsrepræsentant, der repræsenterer medarbejderne over for virksomheden i alle forhold vedrørende gældende overenskomster og aftaler.

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

Hvor medarbejderne på en virksomhed ønsker det, kan de vælge en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. I funktionstiden har stedfortræderen en tillidsrepræsentants rettigheder og pligter. Den i forbindelse med "Rammeaftale om akkord" forudsatte uddannelse gælder ikke for stedfortræderen.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Talsrepræsentanter

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

Talsrepræsentanterne, som vælges blandt medarbejdere, der har mindst et års anciennitet, har ud over reglerne i § 24, stk. 1, 4 ugers opsigelsesvarsel.

Nyvalgte tillids- og talsrepræsentanter tilbydes et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed.

Stk. 4. Godkendelse af valg

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF og af forbundet meddelt DI.

§ 36 - Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

Stk. 1. Pligter over for arbejdsgivere og organisation

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

Stk. 2. Beskæftigelse

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.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten må afbryde sit arbejde for at opfylde sine forpligtelser, skal vedkommende forud meddele arbejdsgiverens repræsentant dette.

Stk. 3. Aflønning

Den tid, som medgår til i virksomhedens og medarbejdernes fælles interesse at varetage tillidshvervet, må ikke medføre en forringelse af tillidsrepræsentantens aflønning.

Stk. 4. Møde uden for arbejdstiden

Hvor tillidsrepræsentanten efter arbejdsgiverens ønske deltager i møde uden for arbejdstiden, ydes der herfor et honorar som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 5. Rettigheder, pligter og opgaver

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 8, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 6, stk. 5. Rengøringsarbejde
- § 7, stk. 2. Forskudt arbejdstid
- § 12 Arbejdstidens overholdelse
- § 15, stk. 7. Systematisk overarbejde
- § 17 Afspadsering
- § 19 Overarbejde i særlige anledninger
- § 22, stk. 2-6. Ekstraordinært ansatte, ansatte med nedsat erhvervsevne m.v.
- § 24, stk. 2. Opsigelse under sygdom og ferie
- § 25 Bortvisning
- § 27 Arbejdsmiljø
- § 28, stk. 1. Anmeldelse af uarbejdsdygtighed
- § 38 25 øres fonden
- § 67 Rådgivning og konsulentbistand

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord:

- § 2 Lokalaftaler
- § 3 Metodeudvikling og arbejdsstudier
- § 4 Lokalaftale om anden aflønning
- § 5 Arbejdsstudieteknikere

- § 6 Arbejdsplan
- § 7 Metodeudvikling
- § 8 Instruktion
- § 11 Special tid (ST-pauser)
- § 14 Akkordens iværksættelse
- § 15 Accept af akkorder
- § 16 Renholdelse af maskiner
- § 18 Procedureregler
- § 19 Akkordafbrydelse eller stop
- § 24 Udbetaling af akkordfortjeneste
- § 26, stk. 2. Særlig aflønning
- § 27 Arbejdsstudietillidsrepræsentanter
- § 28 Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse
- § 31 Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.
- § 36 Øvrige regler
- § 37 Rammeaftalens gyldighed

Særbestemmelser for kreaturkejserslagterier:

- § 2, stk. 1. Slagtning
- § 4 Bonusordning for de timelønnede

Protokollat om:

- Kompensation for tekniske stop gældende for svineslagtning med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd, side 103.
- Lokalaftaler, side 111.
- Afprøvning af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternativ arbejdstidsformer, side 112.
- Vikarer og vikarbureauer, side 113.
- Afklaring af anvendelse af vikararbejde, side 114.
- Brug af underleverandører, side 115.

Listen er ikke udtømmende.

Overenskomstparterne er enige om, at ovenstående 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.

Stk. 6. Lønoplysninger

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

Stk. 7. Klagegang

Opnås der ikke derigennem en tilfredsstillende ordning, skal tillidsrepræsentanten indbringe sagen til Fødevareforbundet NNF.

Stk. 8. Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommandes valgperiode.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtsstab, den pågældende har lidt.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Overenskomstparterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af DI og Fødevareforbundet NNF.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanters adgang til IT faciliteter

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

Fra og med 1. juni 2020 gælder dette ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

§ 37 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Opsigelsesvarslet er længste varsel efter § 24 tillagt 6 uger jf. Samarbejdsaftalen. Hvis Fødevareforbundet NNF skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er virksomheden forpligtet til at underkaste sig en voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

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

§ 38 - Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (25 øres fonden)

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 udviklingsmæssige, 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 kursuskurser - 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 uddannelses-mæssigt og erhvervs-mæssigt 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.

Virksomheden opkræves per 1. marts 2020 kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. 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.

KAP. 9 – FERIEAFTALE

§ 39 - Afvikling af ferie

Idet ferieloven er gældende, træder nedenstående regler i stedet for ferielovens bestemmelser.

Stk. 1 Ferieår

Ferieåret ændres per 1. september 2020 til perioden mellem 1. september og 31. august. Feriegodtgørelse (§40) optjent i ferieåret afholdes samtidig, således at ferien afholdes i perioden mellem 1. september og 16 måneder frem til 31. december.

Stk. 2 Feriens placering

- a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 15. januar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

Ved eventuel lodtrækning deltager foruden alle faste medarbejdere, alle andre medarbejdere, der har været beskæftiget i kortere eller længere tid i virksomheden. Ombytning kan finde sted, når meddelelse herom i rette tid gives til virksomheden. Virksomheden kan foretage forskydninger i ferien i det omfang, det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift.

- b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.
- c. Hvis ferien andrager 3 uger eller derunder, skal den gives og holdes i sammenhæng i tiden mellem 15. 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.

- d. Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).
- e. I de tilfælde, hvor en medarbejder i årets løb skifter arbejdssted under andels-, privat- og kreaturslagterierne med dertil knyttede virksomheder, deltager den pågældende i eventuel lodtrækning med alle i årets løb indtjente feriedage på den virksomhed, hvor medarbejderen beskæftiges ved feriterminens indtræden.

- f. 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.
- g. Indkaldes en medarbejder til militærtjeneste i feriterminen, skal han senest 3 uger inden indkaldelsen gøre arbejdsgiver opmærksom herpå, således at ferispørgsmålet bringes i orden, forinden den pågældende forlader pladsen.
- h. Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, 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, har ret til efter ferieperiodens udløb, men inden udløbet af ferieåret, at få feriegodtgørelse udbetalt uden at holde ferie

Stk. 3 Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 4 Afholdelse af 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.

§ 40 - Feriegodtgørelse

Stk. 1 Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande løn-udbetaling 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.

Stk. 2 Beregningsgrundlag

- 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 feriegodtgørelse ses 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 de 4,0 % søgnehelligdagsbetaling.
- e. Ferielovens § 20 (indtil 1. september 2020: § 25) har bestemmelser om sygefrieriegodtgørelse 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 lønopgørelser.

§ 41 - 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 kan overføres til det følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. 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 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. 3 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.

Stk. 4 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

- a. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til medarbejderen ved ferieårets begyndelse af arbejdsgiveren, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejds- markedsbidrag.
- b. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til medarbejderen af arbejdsgiveren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejds- markedsbidrag. Hvis medarbejderen har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.
- c. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til medarbejderen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

§ 42 - Generelle feriebestemmelser

Stk. 1 Dødsfald

I tilfælde af dødsfald tilfalder feriegodtgørelsen afdødes bo, jf. ferieloven.

Stk. 2 Garantiordningen

- 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. DI garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 3 Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejdsløn - inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Kap. 10 – SØGNEHELLIGDAGSBESTEMMELSER

§ 43 - Optjening af søgnehelligdagsgodtgørelse

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, St. bededag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. juledag er søgnehelligdage.

Stk. 1. Opsparing

Arbejdsgiveren henlægger 4 % af medarbejderens ferieberettigede løn til dækning af betaling for søgnehelligdagene. Henlæggelsen sker på medarbejderens søgnehelligdagskonto.

Stk. 2. Opgørelse

Det opsparede beløb opgøres hvert år ved udgangen af uge 26.

§ 44 - Udbetaling af søgnehelligdagsgodtgørelse

Stk. 1. Udbetaling

Søgnehelligdagsbetalingen udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales i den lønperiode, hvori uge 28 indgår.

Såfremt opsparingen er negativ, modregnes underskuddet i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing.

Stk. 2. Forskudsbeløb

Forskudsbeløbet er kr. 1.000 til voksne medarbejdere. Forskudsbeløbet til weekendarbejdere er kr. 2.000 pr. søgnehelligdag, jf. overenskomstens § 20, stk. 7.

Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag.

Forskudsbeløbene udbetales, uanset om der på kontoen er dækning herfor.

Eventuelle overtræk modregnes i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing. Fratræder en medarbejder, før de udbetalte søgnehelligdagspenge er indtjent, tilbageholdes det resterende beløb af tilgodehavende løn.

Forskudsbeløbene udbetales ikke for søgnehelligdage, der falder på frilørdage eller søndage. Ved weekendarbejde udbetales der ikke forskudsbeløb for søgnehelligdage, der falder på ugens 5 første dage.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder.

Stk. 3. Arbejde dagen før og efter

a. For at være berettiget til de i stk. 2 nævnte forskudsbeløb skal vedkommende være i arbejde den sidste normale arbejdsdag før den pågældende søgnehelligdag. Såfremt

der er 2 sammenhængende søgnehelligdage, skal vedkommende have været i arbejde både dagen før og dagen efter de pågældende søgnehelligdage for at få forskudsbeløb for begge dage.

Har vedkommende kun været i arbejde dagen før eller dagen efter de pågældende dage, udbetales forskudsbeløbet kun for en søgnehelligdag. De ikke udbetalte beløb henstår på søgnehelligdagskontoen.

- b. Ved weekendarbejde, hvor den ene arbejdsdag er en søgnehelligdag, skal vedkommende for at være berettiget til det i stk. 2 nævnte forskudsbeløb være på arbejde den anden arbejdsdag.

Er begge dage søgnehelligdage, udbetales der forskudsbeløb for begge dage.

- c. Ved dokumenteret sygdom (tro- og loveerklæring) udbetales forskudsbeløb ligeledes for søgnehelligdage. Forudsætningen herfor er dog, at der er dækning for forskudsbeløbet på vedkommendes søgnehelligdagskonto.

I sygdomstilfælde ud over den tid, virksomheden har forpligtelser, ophører udbetaling af forskudsbeløb, indtil raskmelding foreligger. Beløbene henstår på søgnehelligdagskontoen.

Stk. 4. Arbejde på en søgnehelligdag

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

§ 45 - Ophør af ansættelse

Ved fratrædelse opgøres søgnehelligdagskontoen, og evt. resttilgodehavende udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden. Evt. underskud på kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

§ 46 - Ved dødsfald

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

§ 47 - Garantiordning

DI garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

KAP. 11 – FRITVALGSORDNING

§ 48 – Fritvalgsordning

Stk. 1. Formål

Fritvalgsmodellen etableres 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.

Stk. 2. Opsparing

Der stilles pr.

24. februar 2020	7,20 %
1. marts 2021	8,20 %
28. februar 2022	9,20 %

- af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfastsatte barsels-, fædre- og forældreorlov og under uddannelse med løn, opspares frihed, svarende til 37 timer pr. år med en betaling på 120,00 kr./time.

Stk. 3. Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger senest den 8. december hvert år, hvordan fritvalgsmodellen ønskes anvendt. Valget har virkning for det efterfølgende år.

Der kan vælges mellem følgende:

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 mv. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c) Frihed:

Når der vælges frihed, indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto.

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) Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferie år. Medarbejderne kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferie år, 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.

Stk. 4. Kombinationer:

Medarbejderen kan vælge en kombination af løn - frihed og pension fordelt på 6 portioner af 0,45 %.

Medarbejdere der er berettiget til børneomsorgsdage, kan udover kombination af løn - frihed og pension vælge yderligere 2 som børneomsorgsdage.

Den i overenskomsten angivne fritvalgsprocent kan, ved lokal enighed, fordeles i 6 lige store beløb på de nuværende 6 valgfrie portioner.

Medarbejdere der jf. § 48 stk. 3, afsnit D har ret til børneomsorgsdage kan fordele i 8 lige store portioner, hvoraf 2 portioner er til dækning af børneomsorgsdage.

Stk. 5. Opgørelse af opsparingskonto

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

Stk. 6. 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.

Stk. 7. Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation

Se protokollat side 116.

KAP. 12 – ELEVER

Overenskomstparterne er enige om i fællesskab at iværksætte aktiviteter til fremme af praktikpladser. Aktiviteterne skal være med til at skabe opmærksomhed om uddannelse af såvel unge som voksne til dygtige faglærte og dermed sikre industriens virksomheder adgang til kvalificerede faglærte i fremtiden.

Overenskomstparterne er enige om, at udgifter til projekt og fælles aktivitet for praktikpladser finansieres gennem Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

§ 49 - Uddannelsesaftaler

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

§ 50 - Generelle uddannelsesbestemmelser

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

I læretiden skal mesteren drage omsorg for, at der ydes eleven en alsidig undervisning.

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

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

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

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

Vokselever er omfattet af overenskomstens § 29 "Delvis fraværsdag", § 30 "Suppleringsydelse ved arbejdsulykker", § 31 "Løn under sygdom", § 32 "Løn under barsel og adoption" og § 33 "Frihed ved børns sygdom".

Øvrige elever med mere end 12 måneders anciennitet er omfattet af § 32 "Løn under barsel og adoption" med fuld løn.

For elever mellem 18 og under 25 år indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af elevens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Betalingen udgør kr./time:

	24. februar 2020	1. marts 2021	28. februar 2022
For elever over 18 år	98,49	100,73	102,94
For elever over 20 år	112,56	115,12	117,64

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 loveerklæring.

For forskydning af sædvanlige spisepauser betales:

Pr. 24. februar 2020	5,97 kr./spisepause
Pr. 1. marts 2021	6,07 kr./spisepause
Pr. 28. februar 2022	6,17 kr./spisepause

§ 51 - Arbejdstid

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

§ 52 - Aflønning

Lønnen til elever er:

Elever u/18 år	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Grundløn	32,15	32,01	31,89
Akkordafsavnstillæg	4,17	4,15	4,13
Timetillæg	41,88	43,37	44,86
Timeløn	78,20	79,53	80,88
Ugeløn ved 37 timer	2.893,40	2.942,61	2.992,56
Elever o/18 år	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Grundløn	45,00	44,80	44,63
Akkordafsavnstillæg	5,83	5,81	5,78
Timetillæg	58,63	60,71	62,80
Timeløn	109,46	111,32	113,21
Ugeløn ved 37 timer	4.050,02	4.118,84	4.188,77

Elever o/20 år	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Grundløn	51,44	51,21	51,02
Akkordafsavnstillæg	6,67	6,64	6,61
Timetillæg	67,00	69,39	71,77
Timeløn	125,11	127,24	129,40
Ugeløn ved 37 timer	4.629,07	4.707,88	4.787,80
Voksenelever	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Grundløn	60,95	60,95	60,95
Akkordafsavnstillæg	7,90	7,90	7,90
Timetillæg	79,40	82,60	85,75
Timeløn	148,25	151,45	154,60
Ugeløn ved 37 timer	5.485,25	5.603,65	5.720,20

§ 53 - Overarbejde

Elever, som i særlige tilfælde deltager i overarbejde, oppebærer herfor et tillæg til lønnen pr. time:

	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Over 18 år	64,80	65,84	66,89
Over 20 år	77,03	78,27	79,52
Voksenelever	84,93	86,29	87,67

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

§ 54 - Hovedferie

Ved afholdelse af hovedferie udbetales 1/2 uges ekstra elevløn.

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

§ 55 - Anciennitet og opsigelsesregler

Elever, 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.

Elever, der ikke skal fortsætte på virksomheden efter uddannelsesaftalens udløb, skal opsiges med et varsel, jf. overenskomstens § 24, stk. 1, p.t. 28 dage.

§ 56 - Rejsegodtgørelse

Stk. 1.

Arbejdsgiveren betaler rejser mellem skole og hjemby.

Stk. 2.

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

§ 57 - Søgnehelligdagsaftale for elever

Under uddannelsen aflønnes elever med normal timeløn på SH-dage.

Da elever under uddannelse ikke er omfattet af en søgnehelligdagsopsparingsordning, vil eleverne i det løbende år, hvor de efter endt uddannelse påbegynder opsparing i henhold til overenskomstens bestemmelser §§ 42-46, 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 søgnehelligdage i læretiden inden for det løbende år, fradrages et beløb svarende til den løn, der er udbetalt for den (de) gældende søgnehelligdag(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.
- 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.

§ 58 - Optjening af fridage

Fridagene optjenes på baggrund af beskæftigelse, jf. kap. 9 Ferieaftalen, dvs. perioder, hvor eleven arbejder, under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 mdr.,

under overenskomstfastsat barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn samt under ferie.

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse.

§ 59 - Betaling af fridage

Elever optjener ret til fridage. Betalingen for fridage udgør normal løn, dog max.

24. februar 2020

Elever under 18 år	80,88 kr./time
Elever over 18 år	113,21 kr./time
Elever over 20 år	129,40 kr./time
Voksenelever	154,60 kr./time

§ 60 - Aflønning af fridage

En fridag fastsættes ved 37, 34 timers eller 40 timers arbejdsuge samt 4 dages arbejdsuge til 7,4 timer betalt frihed.

Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte.

§ 61 - Afvikling af fridage

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte elevs ønske.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Placeringen af fridage kan aftales fra dag til dag.

Ved lokal enighed kan fridagen afholdes som halve dage. En halv fridag fastsættes til 3,7 timer.

§ 62 - Bestemmelser vedrørende ikke afholdte fridage

Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

§ 63 - Lærlinge og elevers adgang til støtte fra IKUF

Overenskomstparterne er enige om, at lærlinge og elever gives adgang til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond til fritidsuddannelse.

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.

KAP. 13 – UDDANNELSE

§ 64 - Uddannelse generelt

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. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at kvalifikationsniveauet og uddannelsesniveauet i virksomheden forøges på sigt. DI og Fødevareforbundet NNF giver tilsagn om at medvirke til en styrkelse af uddannelsesplanlægning i virksomhederne, hvis dette ønskes.

DI og Fødevareforbundet NNF 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. DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse (på niveau med industrioperatøruddannelsen).

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

§ 65 - Uddannelse i virksomheden

Planlægning

DI og Fødevareforbundet NNF anbefaler, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.

Såfremt en af de lokale parter 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 virksomhed.

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

Når en medarbejder deltager i uddannelse som et led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, eller uddannelsen sker ved virksomhedens beslutning, aflønnes medarbejderen med følgende sats:

Pr. 24. februar 2020	137,50 kr./time
Pr. 1. marts 2021	140,00 kr./time
Pr. 28. februar 2022	142,50 kr./time

Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, søgnehelligdays betaling 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. Ved uddannelsesaktiviteter rettet mod beskæftigelse indenfor de slagteri- og fødevareindustrielle overenskomsters dækningsområde er kravet 9 måneders uafbrudt beskæftigelse.

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.

§ 66 - Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)

Historik og de nærmere retningslinjer omkring SFKF er beskrevet i "Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond" (side 107). Der er endvidere enighed om, at DI og Fødevareforbundet NNF i overenskomstperioden kan optage drøftelser vedr. bidraget størrelse til Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond, hvis dette er nødvendigt.

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

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 stk. 4.

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

Stk. 3.

Virksomheder som har et uddannelsesudvalg, og som har mere end 100 ansatte omfattet af overenskomsterne kan etablere en udviklingsfond i virksomheden.

Stk. 4. Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har også ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant:

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne, jf. Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond stk.6, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 24, eller
- b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet, regnet efter § 24.

Stk. 5 Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt selvvalgt uddannelse, jf. stk. 4 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. 6 Aftalt uddannelse

DI og Fødevareforbundet NNF 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 brancherelevant faglig efter- og videreuddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale og indgå en uddannelsesplan.

Medarbejderen udbetales løn under uddannelsen i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetenceordning. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse (stk. 4 og 5) i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Stk. 7 IKUF-støtte ved afskedigelse

Der er enighed om at øge muligheden for iforbindelse med afskedigelser at få frihed til uddannelse med støtte fra SFKF (se Protokollat om Uddannelse).

Medarbejdere som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud. Medarbejderen har endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra SFKF i op til to uger.

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

§ 67 - Rådgivning og konsulentbistand

CO-Industri, DI og Fødevarerforbundet NNF har etableret TEKSAM, som er et samarbejdsorgan.

Virksomhedens uddannelsesudvalg (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TEKSAM's proceskonsulenter, når en af parterne ønsker det.

Der er udarbejdet et katalog som TEKSAM-konsulenterne anvender i deres samtaler med de lokale parter. Kataloget indeholder eksempler på brugervenlige redskaber samt vejledning til at bringe uddannelsesarbejdet videre i at anvende overenskomsternes muligheder for uddannelse og de mange udviklede uddannelsestilbud, herunder f.eks. kompetencepakkerne etableret mellem overenskomstparterne. Yderligere vil kataloget indeholde vejledning til, hvordan der skabes kontakt til relevante uddannelsesudbydere samt vejlede til, hvor der kan gennemføres kompetenceafklaringer.

Der henvises til www.teksam.dk for yderligere inspirationsmateriale.

§ 68 - DA/FH udviklingsfond

Hovedformålet med DA/FH Udviklingsfonden er, at sikre en fortsat udvikling af den danske model med vægt på fleksibel overenskomstregulering kombineret med trygge rammer for lønmodtagernes omstilling og mobilitet. FH og DA vil følge udviklingstendenser, som udfordrer den danske model, og i den forbindelse arbejde for at modvirke social dumping.

Fondens midler anvendes til:

- a) Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for FH/DA-området samt opfølgning på især EU- og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- b) Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på FH/DA-området.

Disponeringen af midlerne til punkterne a) og b) besluttet af den enkelte hovedorganisation, idet der dog skal afsættes midler til begge formål.

Til DA/FH udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside 45 øre/præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Pr. første lønningsperiode efter 1. januar 2022 ydes fra arbejdsgiverside 47 øre/præsteret arbejdstime.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager 25% af det samlede årlige provenu, og at FH modtager 75% af det årlige provenu.

Gruppelivsftale

Se AP Pension for de gældende regler.

§ 1 - Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom

Ifølge overenskomst mellem DI, og Fødevareforbundet NNF samt Dansk Metalarbejderforbund har DI 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.

Elever under 18 år er omfattet af forsikringen, fra start af uddannelsen.

Forsikringssum ved død

Til dækning af påtaget 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. pr. barn i alderen	0-16 år
37.500 kr. pr. barn i alderen	17 år
31.500 kr. pr. barn i alderen	18 år
25.500 kr. pr. barn i alderen	19 år
12.000 kr. pr. 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. Forskellen mellem medarbejdere der behandles efter reglerne om førtidspension fra før 1. marts 2003 og efter reglerne efter 1. marts 2003 bør ikke længere være tilstede.

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 efter 1. januar 2003, men 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 gruppemedlemmet 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.

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 Gruppeliv "Dækning ved kritisk sygdom i tilslutning til gruppelivsaftaler og SG's forsikringsbetingelser", hvorefter der om de forsikredes forhold til forsikringen gælder følgende:

§ 2 - 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.

§ 3 - Udbetaling ved død

Den forsikringssum, der forfalder ved gruppemedlemmets død, udbetales til gruppe-medlemmets "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.

§ 4 - Undtagen risiko

Under krigstilstand eller anden fareforøgelse af tilsvarende art på dansk område, suspenderes dækningen efter gruppelivsforsikringen.

Folketinget/Regeringen træffer efter indstilling fra Finanstilsynet bestemmelse om, hvorvidt den omtalte tilstand skal anses for indtrådt og i bekræftende fald om det tidspunkt, hvorfra fareforøgelsens 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.

§ 5 - 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.

§ 6 - 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.

§ 7 - 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.

Arbejdsmarkedspension

§ 1 - Formål

Den enkelte arbejdsgiver er forpligtet til at indberette og indbetale det overenskomst-mæssige 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 af pensionsordningen er omfattet med den ydelsessammensætning Industriens Pension tilbyder for så vidt angår alle fremtidige bidrag. Det betyder for nuværende medlemmer at deres ydelsessammensætning kan ændres, og at retten til enkelte ydelser kan bortfalde.

§ 2 - Medlems- og anciennitetsbestemmelser

Medlemskab af pensionsordningen er obligatorisk for alle der er fyldt 18 år og har mindst 5 måneders anciennitet, og er ansat i henhold til overenskomsten mellem DI og NNF.

Al anciennitet fra virksomheder omfattet af ovennævnte overenskomst, og som er medlem af DI, skal medregnes som pensionsgivende anciennitet.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen tidligere har været omfattet af denne pensionsordning 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 (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen.

§ 3 - Pensionsbidraget

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 § 2 ovenfor). 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 12,0 %, hvoraf lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget og arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget.

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.

§ 4 - Vedtægter og pensionsregulativ

Vedtægter og pensionsregulativ kan læses på www.industrienspension.dk

§ 5 - 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 pensionssatser 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 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 forholdsæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

§ 6 - Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
Kr./time	8,50	4,25	12,75
Kr./måned	1.360,00	680,00	2.040,00

Ansættelseskontrakt (aktuel version downloades på www.di.dk)
for ansættelse omfattet af Slagteoverenskomsten

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Jobkategori/stillingsbetegnelse

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
☐ Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted (udfyldes kun hvis arbejdsstedet er forskelligt fra arbejdsgiverens adresse)
Postnr./by:

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, fleks-tid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Slagteoverenskomstens kapitel I samt eventuelle lokalaftaler.
Overarbejde udføres i henhold til overenskomstens § 15.

6. Løn

Ugeløn/timeløn på ansættelsestidspunktet eller på tidspunktet for denne aftales underskrift:
--

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdaysbetaling, tillæg for forskudt tid, tillæg for arbejde i skiftehold og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Slagteoverenskomsten. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Slagteoverenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:

- ☐ Hver uge
- ☐ Hver 14. dag
- ☐ Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til ferieloven og Slagteoverenskomst.

8. Pension

I henhold til overenskomsten er medarbejderen efter 5 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 18. år. Anciennitetskravet anses for opfyldt for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse eller af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning.

Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

- ☐ Er medarbejderen omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start
- ☐ Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i en anden pensionsordning overført til Industriens Pension

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Slagteoverenskomsten om opsigelsesvarsler.

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Slagteoverenskomsten indgået mellem DI og Fødevareforbundet NNF samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.nnf.dk og www.di.dk

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse udleveres samtidig med denne ansættelseskontrakt til medarbejderen.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

§ 1 - Formål

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og fortsatte udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er overenskomstparterne enige om, at det er nødvendigt i 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.

Til fremme heraf samt for at skabe mulighed for en rimelig merfortjeneste til medarbejderne er overenskomstparterne enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Derefter kan virksomhederne, når der lokalt er enighed herom, indføre arbejdsstudier og akkordordninger efter nedenstående retningslinjer.

§ 2 - Lokalaftaler

Akkord kan på de enkelte virksomheder først indføres, når endelig godkendelse af lokalaftale herom foreligger fra organisationerne.

Overenskomstparterne er enige om, at rammeaftalen i det væsentlige dækker spørgsmål vedrørende akkordsætningen, og at lokalaftalerne skal indeholde de i rammeaftalens § 2 nævnte punkter 1, 2 og 3:

1. Bestemmelse om akkordfastsættelsen, jf. § 3.
2. Fastsættelse af tillægstiderne, jf. § 10.
3. Eventuel udnyttelse af den specielle tillægstid til samlede hvilepauser, jf. § 11.

Når lokalaftalen er endeligt godkendt, iværksættes de nødvendige forberedende arbejder, herunder evt. ansættelse og uddannelse af arbejdsstudiepersonale og indarbejdning af arbejdstidsstudieteknikken.

§ 3 - Metodeudvikling og arbejdsstudier

Til metodeudvikling anvendes arbejdsstudier, og disse gennemføres efter drøftelse i arbejdsstudieudvalget med den til den foreliggende produktion eller operation efter virksomhedens skøn bedst egnede studieteknik.

Til akkordfastsættelsen anvendes tidsstudier (kontinuitetsmetoden), elementtidssystemer, syntetisk materiale og frekvensstudier. Der skal være lokal enighed om akkordfastsættelsen, og denne skal være anført i lokalaftalen.

Anvendelse af mere avanceret tidsstudieteknik eller systemer samt anvendelse af syntetiske tider fra andre virksomheder inden for området kan finde sted efter forudgående aftale mellem organisationerne.

Ved kontrolundersøgelser anvendes tidsstudier uanset system, jf. § 18.

§ 4 - Lokalaftale om anden aflønning

Hvor der af tekniske, driftsmæssige eller lignende grunde ikke kan etableres akkorder på grundlag af rammeaftalens øvrige bestemmelser eller, hvor der i øvrigt er lokal enighed om det formålstjenlige heri, kan der med organisationerne aftales andre former for akkordordninger baseret på arbejdsstudier og/eller kvalitets- og udbyttmålinger.

§ 5 - Arbejdsstudieteknikere

Virksomheden vælger selv sine egne konsulenter og ansætter arbejdsstudiepersonale. Disse forestår metodeudviklingen og akkordsætningen, og deres instruktioner herom må efter aftale med arbejdslederne efterkommes af medarbejderne. Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i arbejdsstudieafdelingens arbejdsopgaver, og der udarbejdes en lokalaftale herom.

Såfremt der, jf. § 27, udvælgelse en ny arbejdsstudietillidsrepræsentant, tages lokalaf-talen op til revision. Arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i afdelingens arbejds-opgaver under arbejdsstudielederens ledelse og ansvar.

§ 6 - Arbejdsplan og Arbejdsstudieudvalg (ASU)

Virksomheden tager efter indstilling fra arbejdsstudieudvalget bestemmelse om, hvilket arbejde der ønskes akkordsat, hvorledes dette skal ske og i hvilken rækkefølge. Virk-somheden udarbejder en plan herover med angivelse af arbejdsområder, varearter etc., der ønskes arbejdsstuderet og akkordsat.

Når virksomheden påbegynder akkordordningen, er det en forudsætning, at der fort-sættes uden afbrydelse, indtil alle de i arbejdsplanen nævnte områder er underlagt den nye aflønningsform. De lokale parter er pligtige på saglig og positiv måde at medvirke til, at ordningen gennemføres.

Påbegyndte akkordsætninger skal i videst muligt omfang færdiggøres uden afbrydelse. Forekommer afbrydelse, informeres tillidsrepræsentanten om årsagen hertil.

Arbejdsstudieudvalget holdes løbende orienteret om det planlagte akkordsætningspro-gram samt ændringer heri og er til enhver tid berettiget til at stille forslag om nye akkordsætningsopgaver. Der udarbejdes referat fra møderne i ASU.

Hvor en af de lokale parter ikke viser positiv medvirken til arbejdsplanens gennemfø-relse, er den modstående part berettiget til at henvise spørgsmålet til drøftelse mellem organisationerne.

Såfremt arbejdsområder, som ikke er medtaget i ovennævnte arbejdsplan, efter Forbundets opfattelse skønnes egnede hertil, er Forbundet berettiget til, i overensstemmelse med de sædvanlige arbejdsretlige regler, at tage spørgsmålet op til forhandling med DI.

Når arbejdsstudier påbegyndes inden for et arbejdsområde, orienteres tillidsrepræsentanten, arbejdsstudietillidsrepræsentanten og de pågældende medarbejdere forinden.

§ 7 - Metodeudvikling

Overenskomstparterne er enige i, at den del af arbejdsstudierne, der har til formål at fastlægge den mest praktiske produktionsmetode, og som omfatter undersøgelser af arbejdspladsen, arbejdsforhold, værktøjer, hjælpeudstyr, maskiner, materiale, transportmidler m.m. samt selve arbejdsprocessen, normalt skal gå forud for selve akkordfastsættelsen.

Det forudsættes desuden, at såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsstudietillidsrepræsentanten har adgang til det af virksomheden anvendte materiale i forbindelse med metodeudvikling.

I denne planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet deltager arbejdsmiljøgruppen, så det bedst muligt sikres, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljøloven, hvilket arbejdsmiljøgruppen bekræfter med sin underskrift. Arbejdsmiljøgruppen kan foreslå ændringer og gøre indsigelse i forbindelse med sin underskrift, men ændringsforslag og indsigelser har som udgangspunkt ikke opsættende virkning på akkordens færdiggørelse, udgivelse og afprøvning.

§ 8 - Instruktion

Stk. 1. Oplæring og instruktion

Såfremt nye arbejdsmetoder og akkorder skal kunne anvendes med et tilfredsstillende resultat, er en omhyggelig oplæring og instruktion af medarbejderne nødvendig. Det påhviler derfor virksomhedens ledelse at overvåge, at der før igangsætning af akkorder og nye arbejdsmetoder gives de pågældende medarbejdere nævnte oplæring og instruktion.

Medarbejdere, der flyttes til et nyt eller andet akkordområde, oplæres og instrueres efter samme retningslinjer. Opstår der tvivlsspørgsmål, tilkaldes tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Protokollat vedr. afløsere og uøvede på linie-/gruppeakkorder

For at afbøde de lønmæssige følger for en akkordarbejder, der på grund af sin alsidige dygtighed som afløser flyttes fra akkordarbejde til timelønsarbejde, oppebærer den pågældende operatør i en periode på 3 uger et tillæg til lønnen, således at denne svarer til operatørens sædvanlige løngennemsnit.

Sættes uøvede på linjeakkord (gruppeakkord) sammen med rutinerede, drages der omsorg for, at den uøvede operatør får den fornødne hjælp, således at denne ikke sinker akkorden.

§ 9 - Akkordsætning

Stk. 1. Akkordfastsættelse

Akkorderne fastsættes som tidsakkorder for grupper eller enkelte medarbejdere.

Akkordsætning kan ikke foretages, før metodefastsættelse, oplæring og instruktion er tilendebragt.

Uanset hvilket system virksomheden anvender, skal samtlige akkorder baseres på komplette arbejdsanalyser med tilhørende arbejdsstudier, ligesom enhver akkord skal bygge på en detaljeret arbejdsbeskrivelse, specificerede deloperationer med dertil hørende deltider, specificerede tillægstider, anvendt arbejdstaktvurdering, der påføres straks, samt præcisering af de til grund for akkorderne liggende kvalitetskrav og øvrige retningslinjer.

Arbejdsbeskrivelsen skal i øvrigt være gennemgået af de berørte operatører og skal tage hensyn til alle de til enhver tid af arbejdsmiljøorganisationen, Arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte påbud på akkordområdet.

Stk. 2. Protokollat vedr. midlertidige akkorder

For at afbøde ulemperne ved ændringer og nystuderinger er overenskomstparterne enige om, at der kan indgås midlertidige tidsbestemte akkordaftaler mellem de lokale parter. Sådanne aftaler fastsættes så realistisk som muligt og begrundes i evt. syntetiske tider eller om nødvendigt studie(r) i henhold til den udarbejdede arbejdsbeskrivelse. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en realistisk aftale, udføres arbejdet på timeløn, jf. overenskomstens regler.

Aftalen afløses af den tidsstuderede akkord, jf. rammeaftalens §§ 14 og 15.

Evt. efterregulering sker tilbage til aftalens iværksættelse, jf. rammeaftalens § 18.

§ 10 - Tillægstider

Ud over operationstiden vil der forekomme en række tider for forskellige arbejder, der er nødvendige for gennemførelse af arbejdsprocesserne.

Disse tillægstider vedrører således forhold i forbindelse med de generelle arbejdsmæssige vilkår i virksomheden som helhed, afdelingsvis eller på den enkelte arbejdsplads, og der er mellem DI og Fødevareforbundet NNF enighed om, at tillægstiderne opdeles og behandles som følger:

a. Driftsteknisk tid (DT)

= den del af tillægstiden, der vedrører arbejdets teknologiske og organisatoriske gennemførelse. Disse tider kan f.eks. være klargøring, afrydning, hente og bringe

varer o. lign. Tiderne måles og vurderes, jf. § 3, og tillægges operationstiden.

b. Maskintidstillæg (MT)

til dækning af den bearbejdnings-, behandlings- eller transporttid, hvorpå medarbejderen ikke har nogen indflydelse. Herfor ydes kompensation for manglende mulighed for akkordfortjeneste.

Maskintidstillægget ansættes i overenskomstperioden til 54 %.

Maskintidstillægget tillægges operationstiden.

Maskintidstillægget gives dog ikke ved linjearbejde med mekanisk fremføring som f.eks. slagtekæde og tilskæringsbånd, transportbånd o. lign.

c. Generel tid (GT)

= den tid, som under akkordarbejde medgår til skift mellem forskellige akkorder, ind- og udstempling, nødvendige samtaler med mester, instruktør m.fl., på- og af-tage og rengøre beskyttelsesudstyr, modtagelse af løn og lignende periodisk forekommende mindre afbrydelser i akkordarbejdet.

Tillægget udgør 2½ % af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintid.

På operationer, hvor der er påbudt eller aftalt anvendelse af personligt beskyttelsesudstyr bestående af brynjehandsker, manchetter og brynjeforklæde, er tillægget 3 %.

Den ½ % gives for på- og aftage samt rengøring af personligt beskyttelsesudstyr.

d. Speciel tid (ST)

= den del af tillægstiden, der kompenserer for de psykiske og fysiske betingelser, hvorunder arbejdet foregår samt de ydre forhold på den enkelte arbejdsplads som lys, varme, kulde, fugt og lyd.

Specieltidstillægget fastsættes pr. 1. marts 2004 til 7½ % af operationstiden plus evt. driftsteknisk tid og maskintidstillæg, dog 8½ % for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kittel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning m.m., 12½ % for slagtekæden for svin samt tarmrenselinjen, og 10½ % for svineopskæringen og kreaturslagtelinjen samt tilhørende tarmrenselinje.

Specialtidstillægget anvendes, når parterne er enige derom, til samlede hvilepause.

Speciel tid er nærmere beskrevet i § 11.

e. Personlig tid (PT)

= den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov, såsom toiletgang og personlig hygiejne.

Tillæggets størrelse aftales lokalt efter de i virksomheden rådende forhold almindeligvis til 5 % af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.

Tillæggene c., d. og e. beregnes i det omfang, de forekommer, som et samlet procentvis tillæg af operationstiden inklusive driftsteknisk tid og maskintidstillæg.

§ 11 - Speciel tid (ST-pauser)

Stk. 1. Aftalen omfatter

§ 11 omfatter alene medarbejdere beskæftiget på akkord og kun såfremt de pågældende medarbejdere er beskæftiget på akkord inden for de tidsrum, hvilepauserne falder i.

Ingen medarbejder er forpligtet til at holde hvilepauser, medmindre der i lokalaftalen er truffet særlige bestemmelser herom.

Stk. 2. Pausernes placering

Der kan på den enkelte virksomhed lokalt træffes aftale om, at det er den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere tilladt at udnytte den specielle tillægstid iht. §10 d. til samlede hvilepauser.

Pauserne tilrettelægges af virksomheden på en sådan måde, at de ikke griber forstyrrende ind i arbejdsgangen.

Virksomheden kan, efter aftale med tillidsrepræsentanten, ændre pausernes placering i tilfælde af maskinstop eller lignende driftsforstyrrelser.

Det er en forudsætning, at de afholdte pauser finder sted inden for den effektive arbejdstid og indgår i akkordberegningen som arbejdstid, ligesom de automatisk bortfalder, såfremt den enkelte medarbejders arbejdsydelse kommer ned under normalproduktionen.

Stk. 3. Specieltidspauser

Specieltidspauserne andrager 30 min. pr. arbejdsdag, dog 34 min. for højhygiejneområder, hvor medarbejderne er pålagt at skifte kittel-/arbejdstøj, fodtøj, hovedbeklædning med mere og 45 min. for svineslagtnings og renselinje.

Specieltidspauserne for svineopskæring og kreaturslagtelinje aftales lokalt til enten 30 eller 45 min.

Pauserne må ikke lægges i forbindelse med ordinære spisepauser eller anvendes til afkortning af arbejdsdagen. Pauserne kan under ingen form opspares, ej heller kan flere pauser lægges sammen.

I beregningen indgår til- og fragang.

Virksomheden har ret til at kræve stempeling ved begyndelse og afslutning af pauserne.

Det er en forudsætning, at medarbejderne ikke forlader virksomheden i pauserne.

Stk. 4. Pauselokaliteter

Virksomheden anviser hvilke lokaliteter, der kan og skal anvendes til formålet.

§ 12 - Normaltid og normalydelse

Stk. 1. Normalydelse

Normalydelsen er den arbejdsydelse, der er nødvendig for at gennemføre et arbejde på normaltiden under normale arbejdsbetingelser.

Normalydelsen = 100 % akkordydelse fastsættes svarende til en normal ganghastighed på 5,0 km pr. time ad plan vej uden hindringer eller last.

Stk. 2. Normaltid

Normaltiden beregnes ved, at der til operationstiden lægges de i § 10 nævnte tillæg i det omfang, de forekommer og på den angivne måde.

§ 13 - Akkordbasis

Akkordbasis, som er den aftalte timefortjeneste for normalydelsen, udgør:

Pr. 1. marts 2009 kr. 65,29 pr. time.

Akkordbasis for medarbejdere beskæftiget ved svineslagtnings og renselinje skal altid ligge 7 % over det til enhver tid gældende akkordbasis.

Timefortjenesten for elever på akkord udgør 75 % af betalingen til voksne medarbejdere ved samme præstation. For voksne elever udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.

§ 14 - Akkordens iværksættelse

Enhver af virksomheden udarbejdet akkord gennemgås med tillidsrepræsentanten og arbejdsstudietillidsrepræsentanten mindst 3 arbejdsdage før igangsætningen, jf. denne aftale og lokalaftalens bestemmelser. Igangsætningen kan dog finde sted straks efter gennemgangen, såfremt der er lokal enighed herom.

Det skal af det udleverede materiale tydeligt fremgå:

- a. hvad akkorden omhandler
- b. hvornår den begynder og slutter
- c. arbejds- og metodebeskrivelse, hvori medarbejderne er instrueret og opøvet, med angivelse af de af arbejdsmiljøorganisationen, Arbejdstilsynet og virksomheden afgivne sikkerhedsforskrifter og nedlagte sikkerhedspåbud.

- d. kvalitetskrav svarende til den kvalitet, der er godkendt under studierne så specificeret og dokumenteret som muligt
- e. anvendt maskine, udstyr, materialer etc., krav til og egenskaber hos disse
- f. arbejdspladsens indretning ved skitse, foto eller lign.
- g. operationstid (i deltid)
- h. driftsteknisk tid
- i. maskintidstillæg
- j. generel tid
- k. speciel tid
- l. personlig tid
- m. normal tid (i minutter) pr. enhed - stk., kg eller lignende
- n. normalydelse pr. akkordtime
- o. akkordpris pr. enhed (ved udlevering)

Der forudsættes desuden, at såvel arbejdsstudie- og tillidsrepræsentanten som parternes repræsentanter har adgang til det for akkorderne anvendte og af virksomheden opbevarede studiemateriale, og at de således indhentede oplysninger er fortrolige. Der drages omsorg for, at arbejdsstudie- og tillidsrepræsentanten på passende måde kan arkivere og registrere de udleverede akkorder i virksomheden.

§ 15 - Accept af akkorder

Så snart akkorden har været gennemgået, kan den straks igangsættes, jf. § 14, og der aflønnes efter den opnåede ydelse.

Det er en forudsætning, at enhver ny akkord afprøves loyalt, og eventuel indsigelse imod en ny akkord kan derfor først begæres efter 35 forbrugte timer eller maksimalt 1 uges forløb. Såfremt en akkord afløser en midlertidig akkordaftale, jf. § 9, stk. 2, kan kontrolundersøgelser dog begæres og påbegyndes straks.

Er der ikke senest efter 160 forbrugte timers arbejde på akkorden gjort skriftlig indsigelse mod denne, betragtes den som accepteret af medarbejderne.

Gøres der indsigelse mod akkorden, følges procedurereglerne i § 18. Tillidsrepræsentanten skal i god tid underrettes om tidsfristens udløb. Efter aftale mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten gives der arbejdsstudietillidsrepræsentanten lejlighed til at kontrollere, at arbejdsbeskrivelsen overholdes. En således behandlet akkord er herefter eneste gyldige akkordbetalingsaftale for nævnte arbejde, og ændringer vil alene

kunne finde sted, såfremt et af følgende forhold foreligger:

- a. Ændring i de eksisterende arbejdsmetoder (forårsaget af ændringer i produktionen, produktionsanlæg, værktøj, arbejdsplads, manuel metode, benyttede råvarer, kvalitetskrav, benyttede emballagetyper og lign., jf. arbejdsbeskrivelsen). Sådanne ændringer skal drøftes i arbejdsstudieudvalget inden iværksættelse.
- b. Regnefejl, som hver af parterne i øvrigt er pligtige omgående at gøre opmærksom på.
- c. Forekomst af urealistisk høje eller lave produktivitetstal og/eller effektivitetstal.

Organisationerne er ligeledes forpligtede til at påpege sådanne tilfælde og undersøge, om der er fejl i akkordmaterialet som f.eks. arbejdsbeskrivelser, kvalitetskrav eller arbejdstaktbedømmelserne.

I påkommende tilfælde foretages der straks korrektion af tiden for den eller de deloperationer, hvori ændringen forekommer.

En akkord kan ikke ændres som følge af øget akkordfortjeneste, der skyldes medarbejderens arbejdsomhyggelighed, faglig dygtighed og rutine.

§ 16 - Renholdelse af maskiner

Manglende renholdelse af maskiner og arbejdsplads eller misrøgt af maskiner, jf. arbejdsbeskrivelserne, berettiger virksomheden til straks at fjerne vedkommende fra arbejdet. I tvivlstilfælde tilkaldes tillidsrepræsentanten.

§ 17 - Kvalitetskrav

Det er i øvrigt en forudsætning for enhver akkord, såvel i prøvetiden som efter accept, at det udførte arbejde samt materialer, maskiner osv. i enhver henseende opfylder de i de udleverede specifikationer fastsatte betingelser.

Opfylder det udførte arbejde ikke de anførte kvalitetskrav, kan virksomheden forlange arbejdet omgjort eller det manglende udført og eventuelt inddrage akkordoverskuddet for det pågældende arbejde.

Virksomheden er forpligtet til, at råvarer der bearbejdes på akkord altid er i overensstemmelse med akkordmaterialet jf. § 9.

Opfylder virksomheden ikke disse krav, kan medarbejderne begære arbejdet udført som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

§ 18 - Procedureregler

Opnås der ikke enighed om en fremsat akkord eller akkordændring, foretages der samtidige, men uafhængige kontrolundersøgelser ved virksomhedens og arbejdsstudierepræsentanter (se § 27).

Lokale kontrolundersøgelser skal iværksættes senest 2 uger efter, at tillidsrepræsentanten har fremsat skriftligt ønske herom.

En akkord, hvorpå der er foretaget kontrolundersøgelser, og hvorom der efter lokale drøftelser af undersøgelsens resultat er opnået enighed, betragtes som godkendt, hvilket parterne skal bekræfte skriftligt, f.eks. i referat fra ASU.

Er der efter de foretagne kontrolundersøgelser fortsat ikke enighed om akkorden, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget (se § 28).

Skulle der, efter at spørgsmålet således har været behandlet lokalt ved alle instanser, fortsat være uenighed om akkorden, henvises sagen til behandling mellem DI og Fødevarereforbundet NNF, som er forpligtet til at behandle sagen hurtigst muligt.

Akkordmaterialet kontrolleres af det af organisationerne etablerede akkordkontroludvalg. Udvalget foretager om fornødent egne målinger og vurderinger af det pågældende arbejde og fremlægger afsluttende akkordforslag, indeholdende konkrete akkorddata. Accepteres akkordforslaget af de lokale parter, betragtes akkorden som godkendt.

Under kontrolundersøgelserne og eventuel forhandling/behandling mellem organisationerne aflønnes der efter ydelse på basis af den akkord, hvorom der er uenighed.

Opnås der enighed om pågældende akkord, foretages eventuelt efterregulering for den forløbne tid, efter at akkorden blev igangsat.

Er der ikke senest 2 måneder efter protesten opnået enighed om akkorden, udføres arbejdet på timeløn.

Ophører produktionen, forinden kontrolundersøgelser har kunnet iværksættes, betales det pågældende arbejde efter den opnåede effektivitet plus 10 %. Såfremt der ikke har kunnet opnås akkordoverskud, betales med overenskomstmæssig tidløn.

§ 19 - Akkordafbrydelse eller stop

Virksomheden kan afbryde eller stoppe akkordarbejde i tilfælde af maskinskade, materialemangel, ordremangel, ændrede eksport- og markedsforhold, driftsforstyrrelser el. lign. årsager. Arbejdet udføres herefter som overenskomstmæssigt tidlønsarbejde.

Virksomhederne er i øvrigt berettigede til at foretage omlægning af arbejdets gang og produktionsmetoderne, men skal i sådanne tilfælde underrette tillidsrepræsentanten herom.

§ 20 - Tidlønsarbejde

I den udstrækning akkordarbejde ikke kan udfylde det overenskomstmæssige antal arbejdstimer pr. uge, er medarbejderne pligtige at udføre arbejde mod almindelig tidlønsbetaling i den resterende tid. Heraf følger, at den til enhver tid i henhold til overenskomsten gældende normalugeløn altid garanteres for ugelønnede medarbejdere.

I tilfælde, hvor der dokumenteres kollektiv nedsættelse af effektiviteten under det niveau, der svarer til grundløn plus akkordafsnitstillæg og ved arbejde på godkendte akkorder aflønnes efter den opnåede effektivitet.

Skulle efterfølgende kontrolstudier vise, at der er sket ændringer i henhold til arbejdsbeskrivelsen, som har været grundlag for akkorden, efterreguleres for den tid, nedsættelsen har fundet sted med den eventuelle procentvise ændring, som kontrolstudiet fremviser.

En medarbejder, der flyttes fra akkordarbejde til tidlønsarbejde aflønnes med overenskomstmæssig tidløns. Tidlønsarbejde afregnes med timer og hundrededele heraf.

Alt arbejde, der ikke er akkordsat, betales som tidlønsarbejde efter overenskomstens bestemmelser.

§ 21 - Personlige tillæg

Når der arbejdes på akkord, bortfalder eventuelle hidtidige personlige tillæg til ugelønnen i den udstrækning, disse tillæg dækkes af vedkommendes akkordoverskud i den pågældende uge.

§ 22 - Overarbejde

Akkordarbejde på overarbejde afregnes med ordinær akkordbetaling. Der betales derudover pr. præsteret overarbejdstime det overenskomstmæssige overarbejdstillæg (§ 20, stk. 5).

§ 23 - Hjælpearbejdere

Hjælpearbejdere, af hvem et akkordsat arbejdsområde konstant er direkte afhængigt, men som ikke deltager i dette, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste. Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Hjælpearbejdere, der kun periodisk er tilknyttet et akkordsat arbejdsområde, aflønnes med akkordområdets gennemsnitlige akkordfortjeneste for den tid, der fastsættes som nødvendig hjælpetid. Hvis det er teknisk muligt, udbetales akkordfortjenesten den efterfølgende uge, jf. rammeaftalens § 24.

Fastsættelse af den nødvendige periodiske hjælpetid skal så vidt muligt ske ved måling og arbejdstaktvurdering af hjælpearbejdet.

Det er en forudsætning, at hjælpearbejderen overholder de udgivne arbejdsbeskrivelser og evt. tidsplaner, jf. rammeaftalens bestemmelse, og således at de akkordforhold, vedkommende er hjælpearbejder for, ikke sinkes.

§ 24 - Udbetaling af akkordfortjeneste

Stk. 1. Opgørelse

Akkordfortjenesten opgøres pr. kalenderuge som det samlede resultat af de forbrugte akkordtimer. Udbetaling foretages i den følgende uge. I øvrigt er der mellem overenskomstparterne enighed om, at der, til orientering for tillidsrepræsentanten, ikke mindst efter igangsætningen af nye akkorder og den fortløbende akkordfastsættelse, gives denne mulighed for effektivitets- og fortjenstmæssigt at følge de enkelte akkorder.

Godkendte underakkorder kan registreringsmæssigt samles under en hovedakkord. I perioden, indtil akkorden er godkendt, gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge de enkelte underakkorder. Såfremt der opstår problemer med en underakkord, skal der gives tillidsrepræsentanten mulighed for at følge denne i en nærmere aftalt periode.

Stk. 2. Protokollat vedr. statistikmateriale til tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten skal have adgang til følgende statistikmateriale:

1. Statistik, der pr. uge viser gennemsnitseffektivitet for den enkelte akkord (gennemsnitseffektivitet/uge/akkord)
2. Statistik, der pr. uge viser effektiviteten totalt for den enkelte akkordmedarbejder (effektivitet total/uge/medarbejder)
3. Statistik, der pr. uge viser den enkelte akkordmedarbejders effektivitet på den enkelte akkord, indtil prøvetiden, jf. § 15 er udløbet (effektivitet/uge/medarbejder/akkord)
4. Mulighed for at gennemse akkordmedarbejdernes indtjente og forbruge tid

Ovenstående statistikmateriale kan være til rådighed for tillidsrepræsentanten ved at tillidsrepræsentanten har læse- og/eller printadgang til virksomhedens lønadministrationsssystem, eller ved at statistikkerne udleveres i papirformat.

Stk. 3. Protokollat vedr. månedlig akkordstatistik til Forbundet

Der udsendes fra DI månedlig statistikmateriale til Forbundet omfattende akkordstatistik og fraværsstatistik. Statistikmaterialet sendes elektronisk eller i papirformat.

§ 25 - Elever

Elevernes deltagelse i akkordarbejde må aldrig ske på bekostning af deres faglige uddannelse, og der skal udarbejdes en uddannelsesplan for elever for et halvt år frem, som beskriver, hvilke arbejdsområder der skal gennemgås og som sikrer, at der jævnlige skiftes arbejdsområde. Tillidsrepræsentanten har påtaleret.

For oparbejdning af elevers rutine og faglige dygtighed kan elever deltage i akkordarbejde på lige fod med alle øvrige medarbejdere. Forinden eleven sættes til at udføre alle former for selvstændigt arbejde skal virksomheden sikre, at eleven har den fornødne oplæring og instruktion. Såfremt elever deltager i akkordarbejde i det første år af læretiden kræver det en lokalaftale.

Akkordaflønnning af elever er beskrevet i Rammeaftalens § 13.

§ 26 - Særlig aflønning

Stk. 1. Instruktør

Såfremt en medarbejder beskæftiget på et arbejdsområde, der er undergivet akkordaflønnning, skal arbejde som instruktør eller ved fremstilling af prøver, skal der for den tid, vedkommende ikke har mulighed for at opnå akkordfortjeneste, aflønnes med den akkordfortjeneste, vedkommende operatør har opnået inden for de sidste 4 uger.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter

For de timer, hvor tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde eller på grundlag af lokale aftaler, aflønnes tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant med et løngennemsnit, beregnet på grundlag af samtlige aktiviteter på den enkelte virksomhed.

Der skal mellem de lokale parter indgås en lokalaftale om aflønning med akkordløn af tillidsrepræsentanter og arbejdsstudietillidsrepræsentanter, der tager udgangspunkt i akkordbasis gældende for svineslagtnings og renselinje. Bestående lokalaftaler om aflønning af tillidsrepræsentant og arbejdsstudietillidsrepræsentant der er gældende pr. 1. marts 2007, må ikke forringes.

§ 27 - Arbejdsstudietillidsrepræsentanter

Medarbejderne foretager indstilling til virksomheden af arbejdsstudietillidsrepræsentanter. For hver en, der efter virksomhedens bestemmelse skal anvendes, indstilles tre, og efter gennemgået prøve udvælger virksomheden i samråd med tillidsrepræsentanten heraf en. Såfremt ingen af de indstillede efter prøve findes egnede, foretages ny indstilling.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten skal uddannes i alle de metoder, virksomheden benytter ved akkordsætningen.

Arbejdsstudietillidsrepræsentantens opgave er såvel under som efter metodeudviklingen og akkordfastsættelsen, i hvilket arbejde, vedkommende kan tage aktivt del, at medvirke til, at eventuelle uoverensstemmelser afklares. Vedkommende skal derfor være i stand til at foretage de nødvendige kontrolundersøgelser/kontrolstudier.

Arbejdsstudietillidsrepræsentanten er omfattet af overenskomstens bestemmelser for tillidsrepræsentanter § 36.

Opnås der ikke enighed om hvem af de egnede arbejdsstudietillidsrepræsentantkandidater, der skal vælges, er modparten forpligtiget til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

For den tid en arbejdsstudietillidsrepræsentant ikke er beskæftiget ved akkordarbejde, aflønnes denne med akkordløn, der beregnes på baggrund af virksomhedens gennemsnitseffektivitet og akkordbasis gældende for svineslagtnings og renselinje. Denne aflønning sker fra uddannelsens påbegyndelse.

Såfremt en arbejdsstudietillidsrepræsentant fratræder, skal virksomheden snarest muligt erstatte denne med en ny, med mindre strukturelle ændringer i produktionen gør det upåkrævet.

Strukturelle ændringer vil i givet fald også kunne indebære en forøgelse af antallet af arbejdsstudietillidsrepræsentanter.

Afgørelsen heraf træffes om fornødent af organisationerne.

§ 28 - Arbejdsstudieudvalg (ASU) og -uddannelse

Stk. 1. Arbejdsstudieudvalg (ASU)

Der nedsættes et arbejdsstudieudvalg med repræsentanter fra medarbejderside og fra ledelsen med ret til ligelig repræsentation. Medarbejdernes repræsentanter i udvalget er tillidsrepræsentanten og de fungerende arbejdsstudietillidsrepræsentanter, idet det forudsættes, at samtlige medlemmer af udvalget har et rimeligt kendskab til metode- og arbejdsstudieteknik (se stk 2).

Arbejdsstudieudvalget skal gennem orientering til begge parter tilstræbe hurtig og gnidningsfri gennemførelse af metode- og akkordfastsættelsen og undersøge, og om muligt klarlægge, de faktiske forhold bag eventuel uenighed.

Arbejdsstudieudvalgets opgave er af rådgivende karakter, idet endeligt stillingtagen sker på normal vis mellem tillidsrepræsentant og ledelse eller eventuelt videre ad sædvanlig fagretlig vej.

Ledelsen fastlægger i samråd med tillidsrepræsentanten tidspunktet for møder i arbejdsstudieudvalget. Referater fra møderne godkendes og underskrives af begge parter.

For deltagelse i møder uden for arbejdstiden ydes betaling efter samme regler som for samarbejdsudvalgsmøder. Finder møder sted i arbejdstiden, aflønnes for mødetiden på samme måde som nævnt i § 27.

Stk. 2. Arbejdsstudieuddannelse

Grundkursus i arbejdsstudier gennemføres normalt årligt. Kurset er opbygget af en teoretisk del efterfulgt af en praktisk del samt en eksamen.

Arbejdsstudieteknikere (§ 5) og arbejdsstudietillidsrepræsentanter (§ 27) skal bestå eksamen.

Tillidsrepræsentanter skal mindst gennemføre den teoretiske del af kurset, hvorved der opnås et rimeligt kendskab til arbejdsstudieteknik. Der gives tillidsrepræsentanter, der ønsker det, mulighed for deltagelse i kursets praktiske del samt eksamen.

Efter Grundkursus i arbejdsstudier vedligeholdes de opnåede kundskaber gennem løbende træning og justering (se stk. 3 og 4).

Til brug ved Grundkursus i arbejdsstudier, træning og justering i arbejdstaktbedømmelse forefindes, udarbejdes og godkendes arbejdstaktvurderingsfilm og øvelsesmateriale af DI og Fødevareforbundet NNF.

Stk. 3. Justering

Med halvårslige mellemrum justeres de arbejdsstudiemæssige kundskaber hos branchens arbejdsstudiepersonale og tillidsrepræsentanter med det formål at konstatere evnen til korrekt og ensartet arbejdstaktvurdering og behandling af arbejdsstudiematerialet.

Ved justeringer, der normalt placeres regionalt med et passende deltagerantal, gennemføres vurderingsøvelser dels ved vurdering af godkendte arbejdstaktfilm, dels ved direkte studier af fagligt arbejde.

Evnen til korrekt behandling af arbejdsstudiematerialet prøves ved gennemgang af studieeksempler, frekvensopgaver m.m. samt beregning af normaltider. Det anvendte arbejdsstudiemateriale til justering er godkendt af DI og Fødevareforbundet NNF.

Arbejdsstudiepersonalet og tillidsrepræsentanter skal deltage i justering. For tillidsrepræsentanter er der ikke et krav, om at der opnås et tilfredsstillende resultat.

DI og Fødevareforbundet NNF deltager i hver justering.

I tilfælde af, at DI og Fødevareforbundet NNF er enige om, at en deltagers kundskaber ikke er tilfredsstillende, tilgår der virksomheden og den pågældende meddelelse herom. I meddelelsen gives der pålæg om, hvilken form for opfølgning eller foranstaltning der skal iværksættes for at sikre en forsvarlig gennemførelse af arbejdsstudiearbejdet.

Stk. 4. Træning

DI og Fødevareforbundet NNF er ansvarlige for, at der afholdes 2 halvårslige træningsdage (4 træningsdage årligt) for arbejdsstudiepersonalet med følgende indhold:

- Tilbage melding på seneste justering, herunder gennemgang og drøftelse af justeringens opgavesæt.
- Løsning og efterfølgende gennemgang og drøftelse af studieeksempler, frekvensopgaver m.m. samt arbejdsstudiemæssige problemstillinger.
- Vurdering af godkendte arbejdstaktfilm.

Udover de halvårslige træningsdage bør virksomhederne drage omsorg for, at arbejdsstudiepersonalet endvidere får fornøden løbende lokal træning.

Anvendt øvelsesmateriale gennemgås og godkendes af DI og Fødevareforbundet NNF.

§ 29 - Vægtregulering

Normaltiden for akkorder på svineslagtegang, renselinje og opskæring reguleres med 0,6 % for hvert hele kilo vægten ændres i forhold til det vægtgrundlag akkorden er udarbejdet efter.

Ingen akkorder kan dog reguleres ned under gennemsnitsvægten 63 kg.

Vægtgrundlaget er efterbetalingsberettigede svin, og vægtreguleringen foretages hvert kvartal (13 uger), medmindre andet er aftalt lokalt.

Normaltiden for stykakkorder reguleres med 0,6 % hver hele gang gennemsnitsvægten ændres med 1,59 % i forhold til den tidsstuderede gennemsnitsvægt.

1,59 % svarer til vægtforøgelse i procent med 1 kilo i forhold til 63 kg.

Såfremt der under tidsstuderingen af stykakkorder er sket enkeltvis opvejning af råvaren, kan den laveste og højeste registrerede individuelle vægt multipliceres med det antal, der i daglig drift leveres i bakke, på juletræ eller lignende, og den derved fremkomne minimum og maksimum vægt pr. bakke, juletræ eller lignende udgør herefter nedre og øvre grænse for akkordgrundlaget.

Vægtregulering af stykakkorder sker hvert kvartal (13 uger), medmindre andet er aftalt lokalt.

Akkorder på kilobasis samt slagtning og bearbejdning af søer, orner og polte omfattes ikke af ovenstående bestemmelser.

§ 30 - Ændring af arbejdstempo på linjeakkorder

Ved ændring af arbejdstempo (effektiviteten) på linjeakkorder skal der, medmindre de lokale parter bliver enige om noget andet, gives et varsel på 2 måneder.

Hvor det af tekniske årsager ikke er muligt at gennemføre ændringen på 2 måneder, f.eks. fordi der for at få gennemført produktionen, skal der udarbejdes en ny akkord eller ske en ændring af maskinel eller bygningsmæssig art, fremføres spørgsmålet i ASU (med fremlæggelse af fornødent materiale) og forelægges eventuelt organisationerne.

§ 31 - Fordeling af produktion på enkeltmandsakkorder og lign.

Organisationerne erkender, at en del af arbejdsmiljøproblemerne ikke løses på kort sigt og er af den opfattelse, at arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet skal styrkes.

Dette kan ske gennem et mere varieret arbejde (jobrotation), oplæring i nye arbejdsoperationer samt gennem tekniske løsninger, der afhjælper eventuelle hårde belastninger hos medarbejdere.

Med henvisning til rammeaftalens § 1 samt arbejdsmiljøloven skal arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og u hensigtsmæssige belastninger af kroppen i forbindelse med et højt arbejdstempo skal undgås.

Et væsentligt højere arbejdstempo først på arbejdsdagen kan medføre skadelige belastninger af kroppen. Samtidig hermed vil et ujævnt arbejdstempo kunne vanskeliggøre produktionsforholdene i efterfølgende afdelinger/områder.

Organisationerne er derfor enige om, at virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation i forbindelse med den fortsatte begrænsning af ensidigt gentaget arbejde (EGA) skal udvide arbejdsområdet til også at omfatte begrænsningen af højt arbejdstempo. Arbejdsmiljøorganisationen pålægges derfor at analysere de enkelte arbejdsfunktioner og indstille til virksomhederne, hvad der bør gøres for at minimere eventuelle skader som følge heraf.

Organisationerne anbefaler, at der mellem operatører og ledelse, under medvirken af tillidsrepræsentanten, indgås lokale aftaler om begrænsning af præstationer og jævn fordeling af produktionen over hele arbejdsdagen, såvel for den enkelte medarbejder som for grupper af medarbejdere.

Det skal understreges, at det er vigtigt, at de aftalte arbejdstider og specieltidspausser overholdes, jf. de indgåede lokalaftaler.

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg vil i overenskomstperioden følge arbejdet og resultaterne af dette.

§ 32 - Teknologiaftale for slagtelinjer

I de kommende år kan der i forbindelse med ajourføring og nystudering af slagteakkorder lægges nogle begrænsninger på de muligheder medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser, med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold.

Forud for en ajourføring eller nystudering af en slagteakkord, skal virksomheden i henhold til rammeaftalens bestemmelser foretage det nødvendige metodearbejde. På baggrund af dette metodearbejde orienteres de berørte medarbejdere om de forventede konsekvenser. Denne orientering skal indeholde oplysninger om eventuel ændret bemanning, kædehastighed, indtjeningsmuligheder og produktionsbehov.

Med udgangspunkt i disse oplysninger skal medarbejderne på slagtelinjen tilkendegive på hvilket indtjeningsniveau en ny slagteakkord skal søges udarbejdet.

I denne proces kan de lokale parter tage udgangspunkt i de af organisationerne udarbejdede vejledende standardtider for svineslagtning, ligesom organisationernes konsullenter kan inddrages.

Hvis der med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold ikke kan udarbejdes en akkord, der i en kombination af antal operatører og hastighed kan tilgodese

medarbejdernes ønskede indtjening jævnfør rammeaftalens bestemmelser, aflønnes medarbejderne på baggrund af et teknologitillæg baseret på, at der tillægges 108,14 % til cyklustiden.

Med udgangspunkt i den teknologiske og kapacitetsmæssige slagtehastighed beregnes cyklustiden som en ttu værdi pr. enhed.

Den derved fremkomne ttu værdi med et tillæg på 108,14 %, udgør herefter normaltids og aflønningsgrundlag for slagtelinjen med tilhørende renselinje. Normaltiden vægtreguleres til den aktuelle gennemsnitsvægt for slagtelinjen jf. rammeaftalens § 29, med udgangspunkt i en gennemsnitsvægt på 75,91 kg/svin.

Virksomheden har i henhold til rammeaftalens § 1 herefter mulighed for at foretage en afbalancering i forhold til denne normaltids.

De af overenskomstparterne udarbejdede vejledende standardtider vil i takt med teknologiudviklingen på slagtelinjerne løbende blive ajourført.

Rammeaftalens bestemmelser er i øvrigt gældende.

§ 33 - Teknologiaftale for svineopskæringen

I de kommende år kan der i forbindelse med ajourføring og nystudering af opskæringsakkorderne lægges nogle begrænsninger på de muligheder medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser, med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold.

Forud for en ajourføring eller nystudering af en opskæringsakkord, skal virksomheden i henhold til rammeaftalens bestemmelser foretage det nødvendige metodearbejde. På baggrund af dette metodearbejde orienteres de berørte medarbejdere om de forventede konsekvenser. Denne orientering skal indeholde oplysninger om eventuel ændret bemanding, båndhastighed, indtjeningsmuligheder og produktionsbehov.

Med udgangspunkt i disse oplysninger skal medarbejderne på opskæringen tilkendegive på hvilket indtjeningsniveau en ny opskæringsakkord skal søges udarbejdet.

I denne proces kan de lokale parter tage udgangspunkt i de af organisationerne udarbejdede vejledende standardtider for opskæring, ligesom organisationernes konsulenter kan inddrages.

Hvis der med baggrund i teknologiske og kapacitetsmæssige forhold ikke kan udarbejdes en akkord, der i en kombination af antal operatører og hastighed kan tilgodese medarbejdernes ønskede indtjening jævnfør rammeaftalens bestemmelser, aflønnes medarbejderne på baggrund af et teknologitillæg baseret på, at der tillægges 116,43 % til cyklustiden.

Med udgangspunkt i den teknologiske og kapacitetsmæssige opskæringshastighed beregnes en cyklustid som en ttu værdi pr. enhed.

Den derved fremkomne ttu værdi med et tillæg på 116,43 %, udgør herefter normaltids og aflønningsgrundlag for opskæringsakkorden. Normaltid vægtreguleres til den aktuelle gennemsnitsvægt for opskæringen jf. rammeaftalens § 29 med udgangspunkt i en gennemsnitsvægt på 77,20 kg/svin inkl. hale, stiksår, fortæer og ører.

Virksomheden har i henhold til rammeaftalens § 1 herefter mulighed for at foretage en afbalancering i forhold til denne normaltids.

De af overenskomstparterne udarbejdede vejledende standardtider, vil i takt med teknologiudviklingen på opskæringsanlæggende løbende blive ajourført.

Rammeaftalens bestemmelser er i øvrigt gældende.

§ 34 - Teknologiaftale for udbeningen

I de kommende år forventes der indført teknologi i udbeningsafdelingerne, der kan medføre, at der lægges nogle begrænsninger på de muligheder, medarbejderne har for at oppebære den ønskede indtjening, jf. rammeaftalens bestemmelser.

For at afbøde dette, forpligter organisationerne sig til, når beslutningen om at indføre ny teknologi er truffet, straks at indgå teknologiaftaler, der dækker de udbenings- og tilskæringsprocesser, der bliver berørt af ny teknologi.

Disse teknologiaftaler udarbejdes efter samme principper som teknologiaftalerne for henholdsvis slagtelinjerne og opskæringen.

Hvis udefra kommende påbud om at nedbringe belastningen for den enkelte lægger begrænsninger i den daglige arbejdstid, forpligter virksomheden sig til at vurdere de økonomiske konsekvenser og komme med løsningsforslag, der afbøder virkningerne for den enkelte berørte.

De lokale parter kan anmode organisationernes konsulenter om råd og vejledning i forbindelse med akkordfastsættelse ved indførelse af ny teknologi i udbeningen.

§ 35 - Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler

Overenskomstparterne er enige om, at ny teknologi og automatisering er forudsætningsgrundlag for, at virksomhederne kan fastholde og udbygge sin konkurrenceevne. Samtidig giver virksomhederne udtryk for, at man vil prioritere medarbejderudvikling og fastholdelse.

I forbindelse med indførelse af ny teknologi og automatiseringer og heraf følgende strukturrationaliseringer, er overenskomstparterne bevidste om, at der kan ske bortfald af arbejdspladser. I denne situation gælder følgende aftaler:

- ♦ Gældende samarbejdsaftale mellem DA og FH.
- ♦ Overenskomstens § 26 om tryghed.

Overenskomstparterne er enige om ved betjeningen af ny teknologi at tilstræbe, at det er den nuværende arbejdskraft, der betjener de nye anlæg. For at fremme dette kan uddannelsesprotokollatets bestemmelse om systematisk uddannelsesplanlægning anvendes.

§ 36 - Øvrige regler

Hvor andet ikke udtrykkeligt er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Findes der herudover specielle forhold, som ikke anses dækket af rammeaftalen, må disse anføres i lokalaftalerne, jf. § 2.

§ 37 - Rammeaftalens gyldighed

Denne rammeaftale er gyldig fra og med den 1. april 1975, og de i henhold hertil godkendte lokalaftaler kan opsiges sammen med overenskomsten med det for denne gældende opsigelsesvarsel.

Særbestemmelser for Kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter

For de ved kødfoderfabrikker og destruktionsanstalter beskæftigede medarbejdere gælder alle overenskomstens bestemmelser med følgende særbestemmelser:

Stk. 1. Arbejdstid

Arbejdstiden kan af virksomheden tilrettelægges med 6 arbejdsdage inden for en uge såvel i normal dagdrift som ved holddrift, men i øvrigt tilpasset overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. Overarbejde

Ved overarbejde på lørdage efter normal arbejdstids ophør holdes først spisepause på det tidspunkt, hvor spisepause indtræffer på ugens øvrige dage. Der erlægges altid

Pr. 24. februar 2020	kr. 42,46
Pr. 1. marts 2021	kr. 43,14
Pr. 28. februar 2022	kr. 43,83

pr. spisepause ved sådant arbejde, uanset om spisepausen holdes eller ej.

Stk. 3. Spisning ved maskiner

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

Pr. 24. februar 2020	kr. 42,46
Pr. 1. marts 2021	kr. 43,14
Pr. 28. februar 2022	kr. 43,83

For virksomheder med forædlingsfabrikation gælder samme satser for spisning ved maskinerne.

Stk. 4. Overarbejdsbestemmelser for chauffører

For chauffører, der afhenter råvarer til virksomheden, kan overarbejde, ud over 6 timer, finde sted i det omfang forholdene gør det nødvendigt.

Stk. 5. Afslagtning af huder

	24-02-2020	01-03-2021	28-02-2022
For afslagtning af selvdøde dyr på 90 kg slagtet vægt og derover, gives en tillægsbetaling på:			
	kr. 4,11	kr. 4,18	kr. 4,25
For kalve, svin, får og geder 30 kg slagtet vægt og derover	kr. 2,04	kr. 2,07	kr. 2,11
For kalve, svin, får og geder indtil 30 kg slagtet vægt	kr. 1,24	kr. 1,26	1,28

For dyr, hvis huder og skind er snittede under afhudningen, ydes der ingen tillægsbetaling.

Stk. 6. Destruktionstillæg

Samtlige medarbejdere oppebærer et destruktionstillæg, som udgør:

	24-02-2020	01-03-2021	28-02-2022
Destruktionstillæg	kr. 6,59	kr. 6,69	kr. 6,80

Stk. 7. Arbejdstøj

Virksomheden udleverer arbejdsskjorte, undertøj til brug i produktionen, det nødvendige værktøj og olietøj.

I den urene afdeling anskaffes overtrækstøj (arbejdsbukser, forklæder og gummistøvler til personlig brug) til brug under arbejdet.

Der anskaffes støvler til brug ved rensning af sikasser, blodkar og varmebeholdere.

Såfremt virksomheden kræver særskilt arbejdstøj, udleveres dette af virksomheden.

Virksomheden sørger for vask af det udleverede arbejdstøj.

Særbestemmelser for Kreatureksportslagterierne

§ 1 - Undtagelser fra overenskomstens bestemmelser

For de hos medlemmer af Kreatureksportslagterierne beskæftigede medarbejdere gælder alle overenskomstens bestemmelser med følgende undtagelser:

- § 20, stk. 6 a Slagtning af dyr (hudetillæg, se § 2, stk 2.d. nedenfor).
- § 23 Antagelse og afskedigelse.

og følgende særbestemmelser for kreatureksportslagterierne er gældende:

ad kap. 2. Overarbejde

For akkordslagtesvendene gælder følgende regler:

Ved beskæftigelse med de under "særregler vedrørende akkordslagting" nævnte aktiviteter betales alt arbejde før og efter den i § 1 fastsatte arbejdstid med et tillæg på 50 % til de gældende akkordsatser. Ved indladning i tiden mellem kl. 20.00 og 06.00 og ved indladning på søn- og helligdage betales dog et tillæg på 100 % til de gældende satser.

ad kap. 3. Aflønning

Særregler for akkordslagtesvende

For akkordslagtesvende erstattes overenskomstens regler angående aflønning med den under "særregler for akkordslagting" nævnte betaling ved udførelse af de herunder nævnte aktiviteter.

§ 2 - Særregler vedrørende kreaturslagting

Stk. 1. Slagtning

Al slagtning udføres i fællesakkord.

Virksomheden fastsætter i samråd med tillidsrepræsentanten og under hensyntagen til virksomhedens tarv slagteholdets størrelse. For så vidt tillidsrepræsentanten ikke er valgt blandt slagtesvendene, deltager tillige slagteholdets talsrepræsentant i forhandlingen. Kan enighed ikke opnås, indbringes spørgsmålet for organisationerne til afgørelse.

Virksomheden forpligter sig til, ved antagelse af arbejdskraft til slagtingen, at antage kvalificerede medarbejdere eller at drage omsorg for den fornødne oplæring, forinden den pågældende kan indgå på slagteholdet.

Stk. 2.a. Grundlaget for aflønningen

Oversigterne over arbejdsindhold og akkordsatser danner grundlag for aflønningen på virksomhederne under de nuværende arbejdsforhold.

I tilfælde af, at der i forbindelse med de i stk. 2 b nævnte aktiviteter forlanges arbejde

udført, som ikke kan henføres under stk. 2 c, akkordsatser, kan spørgsmålet om betaling for sådant arbejde aftales lokalt.

Såfremt de lokale forhandlinger ikke fører til et resultat, udføres arbejdet i overensstemmelse med virksomhedens instruktion. Spørgsmålet indbringes til forhandling efter norm for regler for behandling af faglig strid med eventuel efterregulering til følge.

Ændrede arbejdsmetoder foranlediget af anvendelse af mere teknisk avanceret udstyr, der medfører lettelse i arbejdet og deraf følgende mulighed for større produktivitet, berettiger arbejdsgiveren til at kræve optaget forhandling mellem organisationerne om ændring af de bestående satser i priskuranten.

Forbundet er indstillet på, at sådanne forhandlinger optages i nær tilknytning til de foretagne ændringer og er indforstået med, at norm for regler for behandling af faglig strid kan bringes i anvendelse.

Hidtil gældende lokale aftaler vedrørende akkordsatser for aktiviteter, der ikke er medtaget i oversigten, kan i den udstrækning, dette er nødvendigt, videreføres som lokale aftaler på de bestående aftalers grundlag.

Stk. 2.b. Arbejdsforhold

For slagtning af okser og kalve udført af eksportsvendene under fællesakkord.

Organisationerne er enige om, at akkordarbejdet omfatter nedenstående aktiviteter, dog kan afvigelse finde sted, når der er lokal enighed herom, således at bytning kan finde sted mellem nedenstående aktiviteter og evt. andet arbejde, der ikke er medtaget i nedenstående obligatoriske arbejdsindhold.

1. Hente og eller drive dyr til skydefold, skyde og rygmarvsbedøve dyr
2. Afskære/aftage grime/næsering
3. Opkæde, stikke dyr med alm. eller rørkniv
4. Registrere øremærke, klip nr. i pose, pose på dyr
5. Afslagte hoved, løsne tunge, afskære og vaske hoved
6. Ophænge hoved, eller hoved i vogn
7. Nedfire på skrabe/bånd, aftage stikkæder, omhænge stikkæder til krog, stikkæder til skydefold
8. Afslagte ben, afklippe/afskære ben, afslagte sider, afslagte/afskære/ophænge yver, afskære kønsorganer
9. Friskære, løsne, fritrække/fristøde spiserør
10. Isætte kroge/hængejern, ophejse på glidestang
11. Friskære endetarm, underbinde endetarm eller påsætte pose på endetarm
12. Afslagte, løsne, afskære hale
13. Afslagte ryg, resterende del af hud, kast hud og affald i vogn eller lign.
14. Betjene hudeaftrækker, afskære haledusk, påsætte og aftage kæder af hud og forben
15. Friskære midterlinje over bryst, opbryste
16. Save, skære, hugge eller flise op i lås
17. Udtage bughuleorganer, afrykke/afskære galdeblære, afrykke milt, ophænge milt
18. Udtage brysthuleorganer, skylle og ophænge organer
19. Gennemskære nakkesene, blanfinne, midtflække, runde tyndsteg

20. Udskære fedt, afskære nyretap
21. Renskære hals og bryst
22. Afskylle krop
23. Nummerering af krop, hoved og affald

Svendene er pligtige at levere regelret og godt arbejde.

Stk. 2.c. Akkordsatser gældende for overenskomstperioden:

Slagtning:	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Kreaturer/kalve over 400 kg	81,00	82,30	83,58
Kreaturer/kalve fra 350 kg til 400 kg	76,59	77,82	79,03
Kreaturer/kalve fra 300 kg til 350 kg	73,12	74,30	75,46
Kreaturer/kalve fra 250 kg til 300 kg	63,89	64,92	65,93
Kreaturer/kalve fra 200 kg til 250 kg	58,25	59,19	60,11
Kreaturer/kalve fra 100 kg til 200 kg	54,89	55,77	56,64
Kreaturer/kalve under 100 kg	30,88	31,38	31,86
Flækning af kalve udenfor slagtelinje	6,77	6,88	6,99
Heste	83,53	84,87	86,20
Føl	59,66	60,62	61,57
Spædekcalve	19,09	19,40	19,70
Får og væddere	27,48	27,93	28,36
Lam (indtil 1. sept. hvorefter prisen for får indtræder)	19,09	19,40	19,70
Syge og tilskadekomne dyr	+10,0 %	+10,0 %	+10,0 %
Afhorning med maskine	1,22	1,24	1,26
Afklipping af pandeskal	1,22	1,24	1,26
Registrere og afskære CKR – numre	1,60	1,62	1,65
Tilrette hud	0,49	0,50	0,51
Ekstra udtagning af fedt m/whizard – eller alm. Kniv. På kalve/okser:			
Udtage fedt i bækkenbund, indvendig side af bug, fedtklods i lyske, hinder og fedt på bugen fra lås til navle.	0,84	0,86	0,87
Afskære tekstikeltalg:	0,61	0,62	0,63
Afskære testikeltalg i låsen, ca. 4 cm under slagspids, fra slagside og ned til navle, fedthinde på bug.			
Udtage registrere blodprøver, aflevere i kølerum.	0,61	0,62	0,63
Aftagning af net og svøb	1,22	1,24	1,26

Slagtning:	24-02-2020 Kr.	01-03-2021 Kr.	28-02-2022 Kr.
Flækning af pistoler og vinger	4,79	4,86	4,94
Læsning:			
Dyr over 120 kg	6,60	6,70	6,81
Dyr under 120 kg	4,23	4,30	4,36
Omlæsning af biler:			
Dyr over 120 kg	11,34	11,53	11,71
Dyr under 120 kg	6,60	6,70	6,81

Ved syge og tilskadekomne dyr gælder følgende retningslinier:

1. De lokale veterinærmyndigheder tager stilling til, om der er tale om syge og tilskadekomne dyr.
2. Overenskomstens ekstrabetaling på + 10 % på satserne gives kun, når der forekommer ekstraarbejde på slagteholdet ved slagtning af syge og tilskadekomne dyr.

Prisfastsættelse af andet arbejde

Vedrørende prisfastsættelse af arbejde, som ikke er nævnt i særregler for kreaturek-sportslagterier, herunder skærestuearbejde, nedskæring og læsning m.m.

Ved arbejde, som ikke er nævnt i særreglerne for kreaturesportslagterierne, kan be-talingen for sådant arbejde fastsættes og aftales lokalt.

Såfremt de lokale forhandlinger ikke fører til resultat, udføres arbejdet i overensstem-melse med virksomhedens instruktion og foreslåede betaling.

Spørgsmålet indbringes for organisationerne, som ved hjælp af arbejdsmålinger/vurde-ringer fastsætter betalingen med eventuel efterregulering til følge, fra arbejdet blev iværksat.

Dyrtidsregulering

Arbejdstimer betalt efter tarifikema tillægges

Pr. 24. februar 2020	61,90 kr./time
Pr. 1. marts 2021	62,90 kr./time
Pr. 28. februar 2022	63,88 kr./time

Lønregulering

Medarbejdere, der aflønnes efter aftalte akkorder eller bonusordninger, og som ikke modtager enten timetillægget, jf. overenskomstens § 20, stk. 2, eller dyrtidsregulering, jf. særregler stk. 2 c, afregnes med et timetillæg

Pr. 24. februar 2020	20,90 kr./time
Pr. 1. marts 2021	21,23 kr./time
Pr. 28. februar 2022	21,56 kr./time

Stk. 2.d. Snittede huder

For snittede huder er virksomheden berettiget til at fradrage 5,0 % af hudens værdi, dog højst 5,00 kr./stk.

§ 3 - Rammeaftale om akkorder (tidsstuderede akkorder)

Hvor tidsstuderede akkorder anvendes, og hvor der lokalt opnås enighed mellem parterne om at iværksætte tidsstuderede akkorder, anvendes rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord.

Tidsstuderede akkorder kan ikke anvendes for slagtning.

Hvor der lokalt opnås enighed om, at slagtning kan overgå til tidsstuderede akkorder, kan dette dog etableres.

Det er en forudsætning, at man forinden har gennemført tidsstuderede akkorder for ugelønnede medarbejdere i det omfang dette er teknisk muligt, jf. rammeaftalens § 6, stk. 3.

Akkordbasis for slagtning fastsættes ved forhandling mellem organisationerne og på basis af en virksomhedsanalyse foretaget af begge parter konsulenter.

§ 4 - Bonusordning for de timelønnede

Organisationerne er enige om at anbefale indførelse af en bonusordning for de timelønnede, jf. rammeaftalens bestemmelser.

Grundlaget for disse bonusaftaler skal fastsættes ved belastningsundersøgelser af de timelønnedes arbejde. Forbundet skal kontrollere materialet inden bonusordningens ikrafttræden.

Hvor der lokalt er enighed om at overføre en bonusordning fra en virksomhed til en anden, kan dette finde sted.

Organisationerne er enige om, at alle timelønsfolk kommer med i bonusordningen.

Bonusordningen skal udformes på en sådan måde, at de omfattede operatører på de enkelte områder får en lige stor andel af bonusindtjeningen.

Bonusholdets størrelse aftales mellem virksomheden og de timelønnedes talsrepræsentant/tillidsrepræsentant.

Ved indførelse af bonusordninger må indtjeningen ikke forringes.

Kopi af den endelige aftale skal indsendes til organisationerne.

Protokollater

Protokollat vedr. EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse (indført i 1999)

Overenskomstparterne er enige om, at gældende overenskomst ikke er i strid med indholdet i EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde.

Organisationerne betragter herved EU-direktivet om deltidsarbejde som implementeret i den mellem organisationerne gældende overenskomst (se §5).

Protokollat om Fredspligt (indført i 2001/2003)

DI og NNF har under overenskomstfornyelsen 2003 drøftet det uforholdsmæssigt høje niveau for overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, som gennem de seneste år har været på slagterierne og forædlingsvirksomhederne. Organisationerne er enige om, at respekten for overenskomstens overholdelse - fredspligten - er en grundlæggende forudsætning for overenskomstsystemets bevarelse. Organisationerne er enige om deres særlige ansvar for fredspligtens overholdelse og iværksætter derfor følgende initiativer:

Der sker en opstramning i anvendelsen af de fagretlige regler. Såfremt der på en virksomhed opstår en uoverensstemmelse om løn- og arbejdsvilkår, som ikke umiddelbart kan løses ved lokalforhandling, giver organisationerne tilsagn om samme dag eller senest dagen efter uoverensstemmelsens opståen at træde sammen - så vidt muligt på virksomheden - for at søge uoverensstemmelserne løst. Denne hurtige organisationsbehandling sker under forudsætning af, at produktionen opretholdes i normalt omfang.

Protokollat om Konfliktbegrænsende foranstaltninger, jf. mæglingsforslag af 26. marts 2004 (indført i 2004)

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende på overenskomstområder, hvor der har været rejst krav om konfliktbegrænsende foranstaltninger:

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 som "forsømt tid". De manglende timer skal være udført inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Overenskomsternes bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved.

Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling efter reglerne i de enkelte overenskomster.

Protokollat om Kompensation for tekniske stop gældende for svineslagtning med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd (indført i 2001/2003)

Det pålægges de lokale parter at indgå en lokalaftale, der kompenserer for tekniske stop på svineslagtningslinjer med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd efter nedenstående retningslinjer.

På baggrund af en referenceperiode på 13 uger opgøres den gennemsnitlige akkorddækning gældende for afdelingen eller akkorden.

Den derved fremkomne akkorddækning danner baggrund for en lokalaftale gældende for afdelingen eller akkorden, der skal kompensere for mindre tekniske stop.

Lokalaftalen må ikke kompensere for stop som følge af:

- Arbejdsnedlæggelse i egen eller andre afdelinger
- Afholdelse af afdelingsmøder i egen eller andre afdelinger
- Manglende overholdelse af arbejdstiden
- Manglende produktionstid som følge af
 - svinetilførsel
 - leverandørstop
 - vognmandsstop
 - svinesygdomme
 - ordremix/ordreannullering
 - vejrlig
 - force majeure

Akkorddækningen skal efter lokalaftalens ikrafttræden opgøres pr. lønningsperiode, og eventuel manglende akkorddækning udbetales i efterfølgende lønningsperiode. Lokalafalten må maksimalt supplere med x,xx forbrugte timer pr. uge.

Protokollat om Fastlønaftale gældende for linje-, gruppe- og fællesakkorder (indført i 2001/2003)

Under forudsætning af lokal enighed kan der etableres fastlønaftale efter nedenstående retningslinjer:

Stk. 1

Fastlæggelse af bemanding, effektivitet samt kæde- og båndhastighed udarbejdes i henhold til rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2

Der beregnes en kvartalsmæssig gennemsnitlig produktionstid pr. komme- og gåtime, i denne beregning indgår eventuelt overarbejde.

I den gennemsnitlige produktionstid pr. komme- og gåtime aflønnes med akkordløn, jf. rammeaftalens bestemmelser, mens aflønningen for timelønstiden sker i henhold til overenskomstens § 20.

Den herved fremkomne udbetalte løn pr. komme- og gåtime minus den til enhver tid gældende timelønssats, udgør fastløntillægget gældende for det efterfølgende kvartal.

Stk. 3

Fastløntillæg ydes herefter som et tillæg til timelønnen, såfremt den, jf. stk. 1, fastsatte bemanding og kæde-/båndhastighed overholdes.

Stk. 4

Overarbejde i forbindelse med en fastlønftale aflønnes som følger:

- Overarbejde på fridage aflønnes med fastlønftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg.
- Overarbejde før normal arbejdstid aflønnes med fastlønftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg.
- Overarbejde efter normal arbejdstid på grund af maskinstop aflønnes med overarbejdstillæg og timelønsmåling.
- Overarbejde efter normal arbejdstid, der forlænger produktionstiden, aflønnes med fastlønftale i komme- og gåtid plus overarbejdstillæg.

Stk. 5

For elever, der efter det første år af læretiden deltager på en fastlønftale, udgør fastløntillæg følgende:

Elever under 18 år	105 %
Elever over 18 år	81 %
Elever over 20 år	69 %
Voksnelever	100 %

af den voksne arbejders fastløntillæg ved samme præstation.

Stk. 6

Ved produktionsstop på grund af manglende indtransport, som følge af vejrlig eller på grund af andre arbejderes ulovlige arbejdsnedlæggelser, annulleres fastlønftalen, og der aflønnes i disse tilfælde med overenskomstmæssig timelønsmåling.

Stk. 7

Fastlønftale kan opsiges med 3 måneders varsel til et kvartals udløb.

Protokollat om Det rummelige arbejdsmarked (indført i 2001/2003)

I forbindelse med forhandlingerne 2003 om fornyelsen af de mellem DI og NNF gældende overenskomster på henholdsvis slagteri- og forædlingsområderne har overenskomstparterne drøftet erhvervslivets sociale samfundsenengagement.

Som et principielt udgangspunkt er overenskomstparterne enige om, at det overordnede sociale ansvar ligger hos samfundet - hos regering og folketing. Samtidig ser overenskomstparterne det som en realistisk og ønskværdig mulighed, at samfundets sociale tiltag udmøntes i et nært samarbejde med arbejdsmarkedets parter, fordi den enkelte borgers faktiske tilknytning til arbejdsmarkedet utvivlsomt indeholder sociale og psykologiske elementer af stor værdi.

Det er således vor overbevisning, at det er et kendetæknende for et sundt og velfungerende samfund, at alle arbejdsduelige borgere får mulighed for at påtage sig erhvervsmæssige opgaver, der inden for de faktiske rammer svarer til deres personlige forudsætninger.

Det er derfor vigtigt, at flest mulige personer inddrages i og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet, uanset grader af arbejdsevne.

Ansættelsen af personer med nedsat erhvervsevne må ikke ske på bekostning af virksomhedernes nuværende arbejdsstyrke. Virksomhederne bør derfor i de respektive samarbejdsudvalg eller lignende fastlægge retningslinjer for en arbejdsfastholdelsespolitik.

Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet skal fremmes. Dette kan bl.a. ske ved, at overenskomstparterne tilbyder disse medarbejdergrupper særligt afbalancerede ansættelsesvilkår.

Med udgangspunkt i overenskomstens almindelige bestemmelser er der derfor mulighed for at lade arbejde udføres på særlige vilkår.

Overenskomstparterne er enige om at arbejde positivt for at fremme realiseringen af denne aftale.

Ved udsatte grupper forstås i denne aftale:

1. Personer, hvis arbejdsevne er nedsat på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst.
2. Personer med nedsat arbejdsevne grundet langvarig sygdom og med en sammenhængende sygemeldingsperiode på ikke under 8 uger.

Overenskomstparterne er enige om, at ovennævnte grupper kan tilbydes ansættelse på

særlige vilkår, herunder arbejdstids- og lønvilkår.

Anvendelse af støtteordninger, hvor medarbejderne i en kortere eller længere periode ikke kan leve op til kravene for fuld normal beskæftigelse, sker i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser.

Overenskomtparterne opfordrer til, at spørgsmål om det rummelige arbejdsmarked drøftes i SU og eventuelt indgår som et element i personalepolitikken.

I mindre virksomheder kan forhold om det rummelige arbejdsmarked drøftes mellem medarbejderne og virksomhedens ledelse.

Overenskomtparterne er enige i betydningen af, at jobudbydere og den lokale socialforvaltning får en tættere kontakt til virksomhederne og deres medarbejdere, således at beskæftigelsen af ledige, herunder ledige af anden etnisk oprindelse og iværksættelsen af sociale aktiviteter/aftaler, tilpasses den enkelte virksomhed og dennes virksomhedskultur. Der kan i denne forbindelse søges indgået aftaler mellem AF, kommunerne og virksomhederne.

Overenskomtparterne anbefaler, at medarbejdere nævnt i denne aftale i relevant omfang indgår i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og -tilbud.

Overenskomtparterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer for det rummelige arbejdsmarked med henblik på at fremkomme med oplysningsmateriale om, hvorledes det rummelige arbejdsmarked kan fremmes.

Protokollat om Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere (indført i 2007)

Mellem overenskomtparterne 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.

Overenskomtparterne 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 overenskomtparternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er overenskomtparterne 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 overenskomtparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Protokollat om Lige-, forskels- og ligelønsbehandling (indført i 2007)

Overenskomstparterne er enige om, at man i videst muligt omfang vil anvende det fagretlige system til løsning af tvister i forbindelse med lige-/forskelsbehandlingslovene.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at principielle spørgsmål forelægges organisationsudvalget mellem DI og NNF, forinden fagretlig sagsbehandling indledes.

Overenskomstparterne er enige om at sager vedr. ligeløn afgøres med det mellem overenskomstparterne nedsatte ligelønsnævn.

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 der i overenskomstperioden etableres et udvalgsarbejde, der skal aftale hvilke tiltag der skal ske. Udvalget kan inddrage den aftale der d. 23. marts 2019 er etableret under TekSam.

Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og 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 ansatte 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. Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og 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, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

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, beregnet på de sidste 4 ugers gennemsnit.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Udviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3 b).

- b) Er en af forudsætningerne i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkomende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens udviklingskonto overføres til Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond.

- c) Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på udviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. pkt. 5 a) der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d).

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan udviklingskontoen benyttes til anden uddannelse, f.eks. i forbindelse med fratrædelse.

- d) Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c). Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på udviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig

begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan - efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget - kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

- e) Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens udviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves, alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

6. Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond, nye tiltag

Overenskomstparterne har indarbejdet positivlisten for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) i positivlisten for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF).

Overenskomstparterne har undersøgt og gennemført at Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond er lagt ind under IKUF.

Der er enighed mellem overenskomstparterne om, at bestyrelsen for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond reviderer retningslinjer efter behov.

7. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

- a) 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.
- b) 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 om Social dumping (indført i 2010)

DA og FH er enige om at arbejde for at modvirke social dumping.

DA og FH ønsker med denne aftale at understøtte de rammer, som overenskomstparterne etablerer med henblik på en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Medlemsvirksomhederne opfordres til allerede ved udbud i licitation/indgåelse af aftaler med udenlandske leverandører, at betinge sig arbejdsydelse leveret på danske overenskomstmæssige vilkår, gennem indmeldelse i en dansk arbejdsgiverorganisation.

DA og FH er ligeledes enige om at bidrage aktivt til, at det arbejde, som overenskomtparterne udfører, foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som overenskomtparterne er enige om:

- Gældende lovgivning - national såvel som EU-ret - skal overholdes
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel

Overenskomtparterne er enige om, at indsatsen mod social dumpint kan antage flere former, herunder:

- At søge afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkeligt effektive
- Løbende drøftelser overenskomtparterne imellem
- Fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) m.v.
- En koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører, herunder Beskæftigelsesministeriets følgegruppe vedr. Østfalden
- Fælles udredning og analyser
- Afholdelse af seminarer og konferencer

Med hensyn til at søge afdækning af, hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive, er FH og DA enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med lovgivning og overholdelse af relevante regelsæt i øvrigt, herunder arbejdsmiljølovgivningen og udlændingelovgivningen samt regler om udstationering m.v. Der er desuden enighed om, at saktionsniveauet ved konstaterede lovovertrædelser bør have en åbenbar præventiv virkning.

Indsatsen koordineres i fællesskab af DA og FH i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes 2 gange om året, med mindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at koordinere og tilrettelægge indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

FH og DA er enige om, at det eksisterende konfliktløsningssystem skal anvendes, udnyttes effektivt og videreudvikles til imødegåelse af omgåelse af de gældende kollektive overenskomster.

Protokollat om Lokalaftaler (indført i 2014)

Overenskomsten åbner mulighed for 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.

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.

Protokollat om Alternativ aflønnings-, ledelses- og/eller arbejdstidsform (indført i 1995)

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 lokalafale 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 lokalafalen.

En lokalafale om en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer kan opsiges med 3 måneders varsel.

Protokollat om Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge (indført i 2014)

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Danskuddannelse for voksne udlændinge iht. Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge (lbk. 1010/2010) optages på positivlisten.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelsesstilbud fra kommunen, yder IKUF alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

Protokollat om Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2012)

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

Protokollat om Vikarer og vikarbureauer (indført i 2014)

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentanter eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauer har oplyst til virksomheden.

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 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 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 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 overenskomstsyste­met, arbejdsmarkedspolitikken og udviklingen af medarbejderkompetencer medvirker til at sikre vækst, høj beskæftigelse og trivsel.

Den danske flexicurity-model er et godt udgangspunkt for den fremtidige 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 kvalifikationer – så de afspejler behovene på arbejdsmarkedet – er en væsentlig forudsætning for fortsat høj beskæftigelse og for udvikling af produktiviteten.

Som led i forberedelsen af regeringens initiativ om fremtidens arbejdsmarked 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, organisationerne har iværksat om udenlandsk arbejdskraft, jf. mæglingforslaget af 26. marts 2010.

Protokollat om Elektroniske dokumenter (indført i 2014)

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. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige, anvendes en af de elektroniske løsninger ikke.

Protokollat om Databeskyttelse (indført i 2020)

DI og Fødevarerforbundet NNF er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelses-forordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og Fødevarerforbundet NNF er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, tekst revideret i 2020)

Fritvalgsordning

1. Nyoptagne medlemmer af på Slagteoverenskomsten (DIO I), der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparring 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 § 48 stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 20 stk. 1, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordning, jf. § 48 stk. 2, fraregnet 6,20 procentpoint.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordning efter § 48 stk. 2, fraregnet 6,20 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 48 stk. 2.
4. For så vidt angår de 6,20 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Slagteoverenskomsten (DIO I) kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Slagteoverenskomsten (DIO I) 's meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse på Slagteoverenskomsten (DIO I) skal virksomheden indbetale 1,6 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 3,2 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 4,8 %.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 6,2 %.

5. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgsordning, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6,20 %, medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgsordning. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6,20 % af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgsordningen. Optrapningen sker over 3 år.

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til Fødevareforbundet 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 Fødevareforbundet 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 medlemsskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling (indført i 2020)

Parterne konstaterer, at virksomhederne oplever reglerne om støtte til aftalt uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling som komplicerede. De nuværende regler kræver ligeledes en del administrative ressourcer i IKUF-sekretariatet.

På Industriens Overenskomst vil DI og CO-Industri igangsætte et udvalgsarbejde efter godkendelse af overenskomstresultatet 2020. Målet med udvalgsarbejdet er at afsøge en forenklet måde at kunne støtte aftalt uddannelse, når virksomheden står over for arbejdsmangel. Udvalgsarbejdet har deadline med udgangen af juni 2020 mhp. ikrafttrædelse af nye regler for støtte til aftalt uddannelse ved arbejdsmangel pr. 1.10.2020.

Såfremt udvalgsarbejdet mellem DI og CO-Industri resulterer i et resultat, vil DI og Fødevareforbundet NNF gøre brug af dette resultat, således at IKUF-sekretariatet også fremadrettet kan forestå den daglige administration i forhold til Slagteroverenskomsten.

Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020)

Parterne 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 Slagteroverenskomsten.

Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger (indført i 2020)

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem Fødevareforbundet NNF og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomst-baserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

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 anderkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. DI 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.

DI 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.

DI 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 TekSams 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 TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

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 u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne 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 om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer (indført i 2020)

Parterne 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 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 indenfor 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 om Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020)

Overenskomstparterne har et fælles ønske om at arbejde for at udvikle branchens karriereveje. Parterne ønsker i den forbindelse at understøtte medarbejdernes uddannelsesønsker og virksomhedens behov, herunder blandt andet i retning af industri- og procesoperatør. 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.

Protokollat om Udvalgsarbejde om etablering af forhandlingsregler/regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter (indført i 2020)

For at sikre en hurtig og effektiv afklaring af uoverensstemmelser i forhold til overenskomsten, samt forskels-, handicap-, alder- chikane og ligeløn, er parterne enige om, at sådanne sager bedst løses i det fagretslige system.

Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der skal udarbejde retningslinjer for etablering af forhandlingsregler/regler for behandling af uoverensstemmelse af fagretlig karakter, samt sager om forskels-, handicap-, alder, chikane og ligeløn.

Arbejdsgruppen skal have afsluttet sit arbejde senest den 31.12.2022 og udvalgets anbefalinger søges implementeret i overenskomsten snarest muligt herefter, dog senest den 1. marts 2023.

Protokollat om Aftalt uddannelse (indført i 2020)

Overenskomstparterne er enige om at permanentgøre overenskomstens nuværende protokollat om aftalt uddannelse.

Parterne er endvidere enige om at anbefale, at bestyrelsen for Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond på førstkomende ordinære møde efter overenskomstfornyelsen drøfter niveauet for afsatte midler til aftalt uddannelse på tværs af Slagteoverenskomsten og Den Fødevareindustrielle Overenskomst i lyset af udviklingen i søgemønstret i den forgangne overenskomstperiode og fondens disponible midler.

Protokollat om Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er overenskomtparterne 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 overenskomtparterne nedsatte organisationsudvalg fortsætter med den hidtidige funktion.

Protokollat om Ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Forhandlingsregler

Som regel for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm. Begge parter anerkender Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer.

Overenskomstens varighed

Denne overenskomst har gyldighed fra 1. marts 2020 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 2023.

Hovedorganisationerne er enige om, at uoverensstemmelser om fortolkning af mæglingforslaget afgøres ved Overenskomstnævnet af 1939.

Finder ovennævnte opsigelse ikke sted, betragtes overenskomsten som fornyet for 1 år ad gangen og så fremdeles.

København marts 2020

For DI

Anders Søndergaard Larsen
Preben Sunke

For Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen
Ole Wehlast

