

# Overenskomst 2021-2023

mellem



**Lallemand Danmark A/S**  
**Afdeling Vejlevej 10, 7000 Fredericia**

og



**Fødevareforbundet NNF**  
**Molestien 7, 2450 København SV**

## Indholdsfortegnelse

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| § 1 - Arbejdstid.....                         | 3  |
| § 2 - Weekendarbejde.....                     | 3  |
| § 3 - Timeløn .....                           | 4  |
| § 4 - Forskudt arbejdstid .....               | 4  |
| § 5 - Overarbejde.....                        | 5  |
| § 6 - Søgnehelligdagsbetaling.....            | 6  |
| § 7 - Fritvalgsordning og fridage.....        | 6  |
| § 8 - Ferie og feriegodtgørelse .....         | 7  |
| § 10 - Pension .....                          | 8  |
| § 11 - Opsigelsesregler .....                 | 9  |
| § 12 - Efter- og videreuddannelse .....       | 9  |
| § 13 - Regler for tillidsrepræsentanter ..... | 10 |
| § 14 - Varsel om arbejdsstandsning.....       | 10 |
| § 15 - Faglig strid .....                     | 10 |
| Bilag I - Weekendarbejde.....                 | 12 |
| Bilag III Seniorpolitik.....                  | 19 |
| Bilag IV. Seniorordning.....                  | 19 |
| Protokollat A - Seniorordning .....           | 21 |

*Overenskomsten dækker løn- og arbejdsforhold for de hos Lallemand Danmark A/S, Afdeling Vejlevej 10, 7000 Fredericia, beskæftigede arbejdere.*

## **§ 1 - Arbejdstid**

### **Stk. 1**

Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig, fordelt på ugens første 5 dage.

Den daglige normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

### **Stk. 2**

Ved lokalaftale kan den ugentlige arbejdstids længde varieres, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en 26 ugers periode. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 42.

Lokalaftale indgås mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Hvis en sådan ikke er valgt, indgås lokalaftale med den lokale afdeling af Fødevareforbundet NNF.

Forudsætningen for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider er, at de forud fastlægges, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over den aftalte periode.

### **Stk. 3**

Ved tilkald samt ved rådighedsvagt uden for normal arbejdstid betales for min. 4 timer, dog max. 1 gang pr. arbejdsdsskift. Arbejdes der ud over de 4 timer, betales den til enhver tid gældende sats ifølge overenskomsten. Ved tilkald uden for normal arbejdstid betales den til en hver tid gældende kilometersats, jf. statens takst, til og fra hjemmet.

For de timer medarbejder skal stå til rådighed for tilkald, betaler virksomheden kr. 32,50 pr. time. Virksomheden udarbejder en plan for den enkelte medarbejder der er omfattet af tilkalds ordningen i det omfang tilkald skal bruges.

### **Stk. 4**

Der kan i enkelte tilfælde, mellem den enkelte medarbejder og virksomheden, laves aftale om arbejde på nedsat tid. En sådan aftale skal godkendes af tillidsrepræsentanten. Aftalen kan opsiges med gældende varsel jf. § 11.

## **§ 2 - Medarbejdere ansat til weekendarbejde**

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde, og der henvises til retningslinjer i bilag I.

### **§ 3 - Timeløn**

#### **Stk. 1**

Timelønnen for medarbejdere udgør pr. 1. maj 2021 kr. 164,23 og pr. 1. maj 2022 kr. 168,32

Til medarbejder med følgende anciennitet betales følgende tillæg til lønnen. Reguleringen af dette sker efter ansættelsesdatoen og følger nedenstående satser:

Efter 3 års ansættelse kr. 3,00  
Efter 5 års ansættelse kr. 5,00  
Efter 8 års ansættelse kr. 7,00  
Efter 11 års ansættelse kr. 10,00

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde, med mulighed for funktionsbestemte tillæg

#### **Stk. 2**

Såfremt der er ansatte på virksomheden, der er højere lønnet end den aftalte mindstebetalingssats, må der med udgangspunkt i det ovenstående ikke ske en reduktion af deres nuværende timeløn.

### **§ 4 - Forskudt arbejdstid**

#### **Stk. 1**

Fra kl. 18.00 til kl. 06.00 betales et tillæg pr. 1. maj 2021 på kr. 56,36 pr. time.

Ved medarbejders ønske, kan arbejdstiden på ugens 5 første dage ændres til opstart kl. 22.00. Betalingen vil blive som beskrevet ovenfor (eksempelvis: mandagsdøgnet starter søndag kl. 22.00).

#### **Stk. 2**

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid, skal der gives et varsel på mindst 5 x 24 timer.

Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 5, stk. 3, pkt. 1, for den tid, der falder uden for virksomhedens normale arbejdstid.

#### **Stk. 3**

Kræves der - i tilslutning til forskudt arbejdstid - udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i § 4, stk. 1 nævnte tillæg, de i § 5, stk. 3 fastsatte overarbejdstillæg - regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

## § 5 - Overarbejde

### Stk. 1

Parterne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme tilfælde, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc. Ved nedbrud og større forsinkelser kan virksomheden gøre brug af tvungen overtid jf. overenskomsten.

### Stk. 2

Såfremt overarbejde afspadseres, udbetales overarbejdstillægget, når overarbejdet udføres. Den normale timeløn henstår til udbetaling, når afspadseringen finder sted.

Afspadsering af overarbejde sker time for time.

### Stk. 3. Betalingssatser

#### Punkt 1

For overarbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg:

| Pr. 1. maj                              | 2021       |
|-----------------------------------------|------------|
| Første, anden og tredje klokke time     | Kr. 59,00  |
| Fjerde klokke time og derefter          | Kr. 131,00 |
| Overarbejde forud for normal arbejdstid | Kr. 131,00 |

#### Punkt 2

Har en medarbejder fået fri, og bliver bedt om at udføre arbejde på en tildelt hel fridag, betales følgende tillæg:

| Pr. 1. maj                     | 2021       |
|--------------------------------|------------|
| Timer mellem kl. 06.00 - 18.00 | Kr. 72,00  |
| Timer mellem kl. 18.00 - 06.00 | Kr. 131,00 |

#### Punkt 3

For arbejde på lørdage, søn- og helligdage betales følgende tillæg:

| Pr. 1. maj                                                                                 | 2021       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| For den normale daglige arbejdstids begyndelse indtil kl. 12.00 (periode kl.06.00 - 12.00) | Kr. 90,00  |
| Fra kl. 12.00 og til den normale arbejdstids begyndelse (periode kl.12.00 - 06.00)         | Kr. 131,00 |

#### Punkt 4

For overarbejde udover 4 timer, betaler virksomheden mad til medarbejderne. For weekendarbejde, og arbejde på helligdage, betales der ligeledes 2 x 15 min. pause, og virksomheden betaler 2 gange mad til medarbejderne på disse dage. Omkostningen til dette dækker virksomheden ved forevisning af kvittering.

## **§ 6 - Søgnehelligdagsbetaling**

Der udbetales timeløn for søgnehelligdage.

## **§ 7 - Fritvalgsordning og fridage**

Lallemand Danmark A/S og Fødevareforbundet NNF er ved overenskomstforhandlingerne 2005 blevet enige om at gøre fritvalgsaftalen permanent.

Aftalen er gældende for medarbejdere med 3 måneders anciennitet.

3,7 % af medarbejderens ferieberettigede løn - svarende til 8,5 fridage - stilles til rådighed for fritvalgsordningen. Under sygdom, tilskadekomst og barsel, hvor der ikke oppebæres løn, er beregningsgrundlaget pr. dag den normale løn for 7,4 timer og 37 timer for hele uger.

Den enkelte medarbejder vælger senest den 30. august hvert år, hvordan fritvalgsaftalen ønskes anvendt. Valget har virkning for det efterfølgende ferieår.

Lallemand Denmark A/S vil mellem d. 1. og 15. august hvert år udsende en påmindelse til medarbejdere, der endnu ikke har valgt anvendelse af fritvalgsordningen. Hvis medarbejderen ikke inden den 30. august har valgt a, b, c eller d, vil opsparingen til fritvalgsordningen blive udbetalt. Jf §7a.

Frihed svarende til 2 arbejdsdage pr. kalenderår (14,8 time) har virksomheden forlods dispositionsret over. Det er virksomhedens opgave at administrere denne ordning og sikre, at medarbejderne har overblik over forbruget af disse timer.

Der kan vælges mellem følgende:

### **a - løn**

De 3,7 % af den ferieberettigede løn udbetales løbende.

### **b - pension**

De 3,7 % indbetales løbende til pensionsselskabet som ekstraordinær indbetaling. Dette beløb betragtes i relation til beregning af feriegodtgørelse, skat m.v. som et ordinært pensionsbidrag. Indbetaling af ekstraordinær pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

### **c - frihed**

De 3,7 % svarende til 8,5 fridage af medarbejderens ferieberettigede opsparingskonto. Friheden afholdes løbende efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Når der afholdes frihed, udbetales der fra opsparingskontoen et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab. Der kan højst opspares frihed svarende til 10 fridage. Dage udover 10 dage vil automatisk blive udbetalt, såfremt de ikke er afholdt - senest den 31. august

#### **d - kombination**

Der kan vælges en kombination af løn, pension eller frihed. Der vælges kun en gang om året.

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

Derudover er 1. maj, 5. juni og 24. december at betragte som helligdage og aflønnes som § 6.

#### **§ 8 - Ferie og feriegodtgørelse**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov

Den enkelte medarbejders feriegodtgørelse indbetales til feriekonto i henhold til reglerne herfor.

#### **§ 9 - Sygdom, barsel og ulykke samt hospitalsindlæggelse**

##### **Stk. 1**

Virksomheden holder medarbejderne forsikret i henhold til lov om forsikring mod følger af arbejdsskader.

##### **Stk. 2**

Der ydes medarbejdere, der ikke har opnået 3 måneders anciennitet i virksomheden, dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

##### **Stk. 3**

Til medarbejdere med 3 måneders anciennitet betaler virksomheden løn i de første 14 uger af en sygdomsperiode. Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder i fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

##### **Stk. 4**

Bestemmelsen om løn gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og medarbejder indgået aftale i henhold til bestemmelserne i § 56 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsler (kronisk og langvarigt syge).

##### **Stk. 5**

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 3 måneders anciennitet, løn under barsel/adoption (barselsorlov) i indtil 30 uger, hvor de 8 uger forbeholdt medforælderen. Afholdes orloven ikke af medforælderen bortfalder denne. Under samme betingelser betales løn under graviditet (graviditetsorlov) i indtil 4 uger og de indtil 8 ugers under medforældreorlov.

**Stk. 6**

Såfremt det er nødvendigt, at medarbejdere indlægges på hospitalet sammen med barnet, har medarbejderen ret til indtil 1 uges frihed om året med fuld løn. Reglen vedrører børn under 14 år.

**Stk. 7**

Til medarbejdere med 3 måneders anciennitet gives frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn under 14 år.

Friheden omfatter barnets første hele sygedag.

**Stk. 8**

Ved dødsfald i nærmeste familie (ægtefælle, samlever, børn, forældre, bedsteforældre, svigerforældre, søskende) ydes frihed med fuld løn i indtil 2 dage.

**Stk. 9**

Ved nødvendigt besøg hos læge, tandlæge, sygehus, speciallæge, specialist i arbejdstiden, ydes frihed med fuld løn i nødvendigt omfang.

**Stk. 10**

I de tilfælde hvor virksomheden udbetaler løn, beregnes feriegodtgørelse, og der indbetales ligeledes ATP og pension i henhold til gældende lov og indgåede aftaler.

**§ 10 - Pension****Stk. 1**

Overenskomstparterne er enige om, at der er etableret en pensionsordning i et pensionsforsikringsselskab for de ansatte omfattet af denne overenskomst.

Ansatte med 3 måneders anciennitet er omfattet af ovenstående pensionsordning.

**Stk. 2**

Pensionsbidragene udgør mindst:

|                 | <b>Arbejdsgiver-Bidrag</b> | <b>Arbejdstager-bidrag</b> | <b>Samlet bidrag</b> |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Pr. 1. maj 2021 | 8,00                       | 4,00                       | 12,00%               |

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til et Pensionsforsikringsselskab.

**Stk. 3**

Medarbejderen er obligatorisk omfattet af en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring.



## § 11 – Opsigelsesregler

### Stk. 1

Inden for de første 3 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforholdet.

#### Fra arbejdsgiverside:

|                             |         |
|-----------------------------|---------|
| Efter 3 måneders ansættelse | 14 dage |
| Efter 9 måneders ansættelse | 21 dage |
| Efter 2 års ansættelse      | 28 dage |
| Efter 3 års ansættelse      | 56 dage |
| Efter 6 års ansættelse      | 70 dage |

Medarbejdere, der er fyldt 50 år

|                         |          |
|-------------------------|----------|
| Efter 9 års ansættelse  | 90 dage  |
| Efter 12 års ansættelse | 120 dage |

#### Fra medarbejderside

|                              |         |
|------------------------------|---------|
| Efter 3 måneders ansættelse: | 7 dage  |
| Efter 3 års ansættelse       | 14 dage |
| Efter 6 års ansættelse       | 21 dage |
| Efter 9 års ansættelse       | 28 dage |

### Stk. 2

Fratrædelsesgodtgørelse:

Der er indført en fratrædelsesgodtgørelse som beløber sig:

Pr. 1. maj 2018

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| Efter 6 års anciennitet  | 10.000 |
| Efter 10 års anciennitet | 19.000 |

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales ved afskedigelse af medarbejderen, og denne har opnået ovenstående anciennitet ved opsigelsestidspunktet. Fratrædelsesgodtgørelsen er en engangsudbetaling.

## § 12 - Efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse er af væsentlig betydning for såvel virksomheden som medarbejdernes fortsatte udvikling. Overenskomstens parter anbefaler derfor, at den enkelte medarbejder får mulighed for at forbedre og udvikle sine kvalifikationer.

### Stk. 1

Medarbejderen har efter 6 måneders ansættelse ret til op til 2 ugers relevant uddannelse pr. år med fuld løn. Uddannelsen placeres med hensyntagen til virksomhedens drift. Eventuel kursusgodtgørelse tilfalder virksomheden.

**Stk. 2**

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i en uddannelse, der er godkendt af parterne, betales fuld løn. Eventuel kursusgodtgørelse tilfalder virksomheden.

**Stk. 3**

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 9 måneders ansættelse ret til indtil 2 ugers frihed - uden løn - om året til efter- og videreuddannelse.

**§ 13 - Regler for tillidsrepræsentanter**

Regler for valg af tillidsrepræsentanter mv. er angivet i bilag II.

**§ 14 - Varsel om arbejdsstandsning**

Ved overenskomstens udløb skal der - forinden den er bortfaldet - gives de almindelige varsler (14 og 7 dage) for henholdsvis strejke og lockout, ligesom ingen arbejdsstandsning må ske på trods heraf eller på trods af norm for regler for behandling af faglig strid.

**§ 15 - Faglig strid****Stk. 1**

Uoverensstemmelser angående forståelsen af denne overenskomst behandles efter den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm, herunder hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

**Stk. 2**

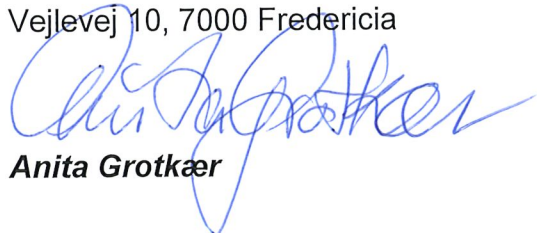
Såfremt der på virksomheden opstår en uoverensstemmelse om teksten i overenskomsten, og der ikke ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden kan opnås enighed, kan spørgsmålet indbringes for overenskomstparterne.

**§ 16 - Overenskomstens varighed**

Overenskomsten træder i kraft den 1. maj 2021. Overenskomsten er løbende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. maj, dog tidligst den 1. maj 2023.

Fredericia, den 28. juni 2021

For  
Lallemand Denmark A/S  
Vejlevej 10, 7000 Fredericia



**Anita Grotkær**

For  
Fødevareforbundet NNF  
Molestien 7, 2450 København SV

**Karl Ovesen**

## **Bilag I - Medarbejdere ansat til weekendarbejde**

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

### **Stk. 1**

Der arbejdes normalt i to hold à 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre arbejde på ugens 5 første dage og kun efter godkendelse af parterne.

Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnet begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 6.00, må betalingen ikke forringes herved.

Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse. Overtrædelse betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

### **Stk. 2**

Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.

Endelig ydes tillæg for arbejde på lørdage og søndage i henhold til overenskomstens § 5, punkt 2 og 3. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

### **Stk. 3**

Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.

### **Stk. 4**

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

### **Stk. 5**

Pension og ATP beregnes med fuldt procent og bidrag.

### **Stk. 6**

Virksomhedens ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordreman-gel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.

## **Stk. 7**

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

## **Bilag II - Regler for tillidsrepræsentanter**

### **§ 1 - Valg af tillidsrepræsentant**

#### **Stk. 1.**

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

#### **Stk. 2.**

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de arbejdere, der på det tidspunkt valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end en tredjedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Ungarbejdere og elever/lærlinge har stemmeret, men er ikke valgbare.

#### **Stk. 3.**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

#### **Stk. 4.**

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af disse forbund er repræsenteret med over 5 medlemmer, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, såfremt der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

#### **Stk. 5.**

Forbundene giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverforeningen giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

**Stk. 6.**

Såfremt arbejdsgiverforeningen skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentant for arbejderne i hver enkelt afdeling eller for medlemmer af hvert enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle, og dermed effektivisere de lokale forhandlinger.

**Stk. 7.**

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

**Stk. 8.**

Hvis arbejdsgiverforeningen måtte anse valget af en tillidsrepræsentant for at være foretaget i strid med overenskomsten, har arbejdsgiverforeningen ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt arbejdsgiverforeningen inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål, skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

Nyoptagne virksomheder skal over for arbejdsgiverforeningen oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

**§ 2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed****Stk. 1.**

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant - har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen, at fremme et roligt og godt samarbejde.

**Stk. 2.**

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de arbejdere han/hun er valgt iblandt, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra arbejderne over for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, ligesom denne skal være bemyndiget hertil ved lokale forhandlinger.

**Stk. 3.**

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationens behandling af sagen.

**Stk. 4.**

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom, og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Arbejdsgiverforeningen er indforstået med at tage en drøftelse med forbundene herom, når særlige forhold gør det rimeligt.

**Stk. 5.**

Såfremt det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

**Stk. 6.**

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning - inden for virksomhedens normale arbejdstid - lægges beslag på tillidsrepræsentanten, i spørgsmål der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

**Stk. 7.**

De til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter repræsenterer tillige de beskæftigede ung-arbejdere samt elever/lærlinge.

**Stk. 8.**

På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes arbejdsmiljøorganisation.

Klager skal dog, hvor arbejdsmiljøudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part - gennem sin organisation - begæring om organisationsmæssig behandling. Sådant mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i arbejdsmiljøorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

**Stk. 9.**

Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingssmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

## § 2a. Tillidsrepræsentantens vilkår

### Stk. 1.

Tillidsrepræsentanter har ret til et kontantbeløb som tilskud til egen telefon på kr. 500 pr. år. Beløbet udbetales sammen med december lønnen.

### Stk. 2.

Tillidsrepræsentanter skal til udførelse af deres hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet samt adgang til mødefaciliteter.

## § 3 - Tillidsrepræsentantmøder

### Stk. 1.

Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdere og arbejdsgivere samarbejder om på de enkelte virksomheder, at modernisere disse og fremme produktionen.

Med dette formål for øje, har arbejdsgiveren på opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 22. december 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte produktionsmæssige og lignende forhold, og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelses-forhold i virksomheden.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom, med angivelse af de spørgsmål som ønskes behandlet.

### Stk. 2.

Når tillidsrepræsentantmøder afholdes uden for arbejdstiden, betaler arbejdsgiveren tillidsrepræsentanten et honorar af samme størrelse, som det i henhold til Samarbejdsaftalen fastsatte beløb. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

### Stk. 3.

Hvor tillidsrepræsentantmøder afholdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalens afsnit 3 fastsatte beløb, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til § 2, stk. 6.

### Stk. 4.

Afholdes tillidsrepræsentantmøderne i arbejdstiden, betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 2, stk. 6, for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.



## **§ 4 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

### **Stk. 1.**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

### **Stk. 2.**

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

### **Stk. 3.**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal han/hun rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant, efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden et år efter fratræden som tillidsrepræsentant, ved afskedigelse fra virksomheden, krav på 6 ugers opsigelsesvarsel - ud over varslet som almindelig arbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 4.**

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans/hendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

### **Stk. 5.**

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

### **Stk. 6.**

Forbundene og arbejdsgiverforeningen er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

### **Stk. 7.**

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og virksomheden skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

## **§ 5 - Fællestillidsrepræsentant**

### **Stk. 1.**

På virksomheder med flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at disse af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage og lign., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles arbejdsgiveren.

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

På virksomheder, der har flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger.

## **§ 6 - Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

### **Stk. 1.**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 1.

### **Stk. 2.**

Ved etablering af flerskift - kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren.

## **§ 7 - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes**

### **Stk. 1.**

Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

### **Stk. 2.**

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, må de ikke stride mod bestående overenskomster.

## **§ 8 - Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

### **Stk. 1.**

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 2.**

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

## **Bilag III Seniorpolitik**

### **§ 1**

Overenskomstparterne anser det som særdeles vigtigt, at der skabes et rummeligt arbejdsmarked, idet det anses for hensigtsmæssigt, at ældre medarbejdere, der er fyldt 55 år og har 5 års anciennitet i virksomheden, kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Med henblik på at opnå denne målsætning, peger overenskomstparterne på, at overenskomstens sociale kapitel også kan finde anvendelse for ældre medarbejdere, der ønsker en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Overenskomstparterne opfordrer derfor til, at den egentlige seniorpolitik udarbejdes i regi af samarbejdsudvalget.

En sådan politik kunne bl.a. være med til, at:

- a) fremme arbejdsglæden hos ældre medarbejdere.
- b) give muligheder for mere fleksible jobordninger og om rokeringer, reatrætestillinger, nedsat arbejdstid jf. det sociale kapitel herom.

*Det er en forudsætning, at der er lokal enighed herom, jf. § 1, stk. 2, og virksomheden kan ikke uden den enkelte medarbejders ønske påtvinge en medarbejder kortere arbejdstid.*

## **Bilag IV. Seniorordning**

### **Stk. 1. Tidligst 5 år før pensionsalder**

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, til seniorfridage.

### **Stk. 2. Maksimalt 34 dage pr. år**

Seniorordningen giver medarbejderen mulighed for afholdelse af indtil 32 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning eller ved konvertering af pensionsmidler. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

### **Stk. 3. For egen regning eller af pensionsmidler**

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 7.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Afholdes seniorfridagene for egen regning, skal der - udover indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning - ikke ske yderligere.

### **Stk. 4. Meddelelse til arbejdsgiveren**

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november, meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

### **Stk. 5. Placering af seniordage**

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 7.

### **Stk. 6. Afholdelse af seniordage**

Ved afholdelse af seniorfridage, afkortes fuldt lønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen, og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer, udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved kalenderårets udløb og ved fratrædelsen opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for fridage og frit valg i øvrigt, jf. § 7.

Se endvidere protokollat A om seniorordning.

## **Protokollat A – Vejledning til seniorordning**

Vejledning til seniorordning, jf. overenskomstens Bilag III Seniorpolitik.

Det er ved overenskomstforhandlingerne i 2013 aftalt, at den enkelte medarbejder kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Seniorordningen giver medarbejderen mulighed for afholdelse af indtil 32 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning eller ved konvertering af pensionsmidler. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Ved afholdelse af seniorfridage for egen regning holder timelønsansatte medarbejdere fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens fuldløns ansatte medarbejdere trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.

Indgåelse af en aftale om en seniorordning skal ske skriftligt senest 1. november forud for det kommende kalenderår.

Afholdes seniorfridagene for egen regning, skal der udover indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Afholdes seniorfridagene ved konvertering af pensionsmidler, skal en kopi af den skriftlige aftale indsendes af arbejdsgiveren til Pensionsselskabet, således at aftalen kan registreres på medarbejderens pensionskonto. Det skal fremgå af aftalen, hvor stor en del af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere. Der skal minimum indbetales 2,99 % i pensionsbidrag til dækning af forsikringsordning, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostninger.

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

Aftalen er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Dette skal ske ved udfyldelse af en ny blanket, hvor en kopi ligeledes skal indsendes til Pensionsselskabet.

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan dog aftale, at fristen for at indgå/udtræde af ordningen kan fraviges.

For timelønnede medarbejdere indsættes det konverterede pensionsbidrag på medarbejderens frihedskonto. For fuldt lønnede medarbejdere indsættes det konverterede pensionsbidrag på en særlig oprettet seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt.

Ved afholdelse af seniorfridage følges reglerne for afholdelse af feriefridage.

Saldoen på frihedskontoen/seniorfrihedskontoen opgøres ved fratrædelse, og ved kalenderårets udløb eller ved ferieårets udløb, alt efter bestemmelserne i den enkelte overenskomst, og restbeløbet udbetales.

De lokale parter kan ved skriftlig aftale fravige ordningen i videre omfang.