

2023-2025

Overenskomst og aftaler

Mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I
gældende for Fødevareindustrien



FØDEVAREINDUSTRIEN

Overenskomstens dækningsområde

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

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

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

Forkortelser/ordforklaring:

A-kasse:	Arbejdsløshedskasse
AM:	Arbejdsmiljø
AMU:	Arbejdsmiljøudvalg
AMU:	Almen voksenuddannelse
AM-rep.:	Arbejdsmiljørepræsentant
DA:	Dansk Arbejdsgiverforening er en hovedorganisation. DI er medlem af DA.
FH:	Fagbevægelsens Hovedorganisation er en hovedorganisation (tidligere LO). NNF er medlem af FH.
FV:	Fritvalgsordning
FVU:	Forberedende voksenuddannelse
DI:	Dansk Industri (overenskomstpart)
NNF:	Fødevareforbundet NNF (overenskomstpart)
IKUF:	Industriens Kompetenceudviklingsfond
IP:	Industriens Pension (arbejdsmarkedspension)
IPS:	Industriens pensionservice
KAU:	Køddindustriens Arbejdsmiljøudvalg
Parterne:	Organisationerne DI og NNF
TSBM	Tobak, Sukker & Chokolade, Bager, Møller Arbejdsmiljøudvalg
Lokalaftale:	Aftale mellem lokale parter
Lokale parter:	Virksomhedsrepræsentant og TR
SFKF:	Slagteri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond, under IKUF
SH:	Søgnehellighed
SU:	Samarbejdsudvalg
SU-rep.:	Samarbejdsudvalgsrepræsentant
ESU:	Grænseoverskridende SU
TB-fonden:	Tuberkulosefonden
TEKSAM:	Samarbejdsorgan for DI og CO-industri. NNF indgår i samarbejdet.
TR:	Tillidsrepræsentant
VEU:	Voxenuddannelsesstøtte

INDHOLD

FORORD	8
KAP. 1 - ARBEJDSSTID	11
§ 1 - ARBEJDSSTIDENS LÆNGDE	11
§ 2 - ARBEJDSSTIDENS LÆGNING	11
§ 3 - HOLDDRIFT.....	13
§ 4 - FLEKSTID	15
§ 5 - DELTID	15
§ 6 - VARIERENDE UGENTLIG ARBEJDSSTID	17
§ 7 - 40 TIMERS UGE.....	17
§ 8 - WEEKENDARBEJDE	18
§ 9 - FORSKUDT ARBEJDSSTID OG TILLÆG	20
§ 10 - PAUSER	21
KAP. 2 - LØN.....	22
§ 11 - NORMALLØN	22
§ 12 - SÆRLIGE TILLÆG, ANCIENNITET, FORSKUDT ARBEJDSSTID M.M.....	29
§ 13 - OPLÆRINGSTILLÆG.....	33
KAP. 3 - OVERARBEJDE	34
§ 14 - OVERARBEJDE	34
§ 15 - VARSLING AF OVERARBEJDE	40
§ 16 - AFSPADSERING.....	40
§ 17 - SPISE- OG ANDRE PAUSER VED OVERARBEJDE	41
§ 18 - OVERARBEJDE PÅ HOLDDRIFT ELLER SKIFTEHOLD PÅ FORÆDLING	42
KAP. 4 - ANSÆTTelsesREGLER OG OPSIGELSER.....	43
§ 19 - ANSÆTTelsesREGLER	43
§ 20 - ANSÆTTELSE AF UDENLANDSKE MEDARBEJDERE	43
§ 21 - OPSIGELSESREGLER - ARBEJDSGIVER.....	44
§ 22 - OPSIGELSESREGLER - ARBEJDSSTAGER	46
§ 23 - OPSIGELSE VED SYGDOM, TILSKADEKOMST OG FERIE	47
§ 24 - ANCIENNITETSBESTEMMELSER, AFBRYDELSE, BORTFALD.....	49
§ 25 - TRYGHED OG KOMPETENCEUDVIKLING	53
§ 26 - ANSÆTTELSESAFTALE	57
§ 27 - HELBREDSUNDERSØGELSER	57
§ 28 - FUNKTIONÆRLIGNENDE VILKÅR	58
KAP. 5 - FERIE OG FRIHED	59
§ 29 - AFVIKLING AF FERIE	59
§ 30 - OPTJENING AF FERIE	59
§ 31 - FERIEÅRET	59
§ 32 - FERIENS PLACERING	60
§ 33 - FERIEGODTGØRELSE/-LØN.....	61
§ 34 - OVERFØRSEL AF FERIE OG AFBRUDT FERIE.....	61
§ 35 - FERIE I TIMER	63
§ 36 - UDBETALING AF FERIEPENGE UDEN AT FERIEEN HOLDES	63
§ 37 - UOVERENSSTEMMELSER.....	63
§ 38 - FERIEGARANTIORDNING.....	63
§ 39 - FRITVALGSORDNING.....	64
§ 40 - SØGNEHELLIGDAGE.....	66
§ 41 - SØGNEHELLIGDAGE MED OPSPARINGSORDNING	67

§ 42 - SØGNEHELLIGDAGE MED FULDLØNSORDNING	69
§ 43 - SÆRLIG AFTALT FRIHED OG BETALING	70
§ 44 - DØDSFALD I NÆRMESTE FAMILIE	72
KAP. 6 - SYGGEFRAVÆR, BARSEL, BARN'S SYGDOM	73
§ 45 - ANMELDELSE	73
§ 46 - DELVIS FRAVÆRSDAG VED SYGDOM/TILSKADEKOMST	73
§ 47 - BETINGELSER OG BETALING AF LØN UNDER SYGDOM	74
§ 48 - BEREGNINGSGRUNDLAGET FOR SYGELØNNEN	77
§ 49 - AFTALE I HENHOLD TIL SYGEDAGPENGELOVENS § 56	77
§ 50 - BARN'S SYGDOM	77
§ 51 - HOSPITALSINDLÆGGELSE	79
§ 52 - BARSEL	80
KAP. 7 - REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER	83
§ 53 - HVOR KAN DER VÆLGES	83
§ 54 - HVEM KAN VÆLGES	85
§ 55 - VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT	85
§ 56 - STEDFORTRÆDER	85
§ 57 - FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT	86
§ 58 - KLUB	86
§ 59 - FUNKTION OG OPGAVER	87
§ 60 - LØN	88
§ 61 - UDDANNELSE	89
§ 62 - TILLIDSREPRÆSENTANTERNE OG DET LOKALE SAMARBEJDE	89
§ 63 - AFSKEDIGELSE	91
§ 64 - FAGRETIG BEHANDLING	92
§ 65 - ANDRE TILLIDSVALGTE	92
KAP. 8 - LÆRLINGE	93
§ 66 - LÆRLINGE	93
KAP. 9 - UDDANNELSE	99
§ 67 - UDDANNELSE	99
§ 68 - SLAGTERI- OG FØDEVAREINDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND (SFKF)	104
§ 69 - DA/FH-UDVIKLINGSFOND	104
KAP. 10 - LØNSYSTEMER	105
§ 70 - PRODUKTIVITETSFREMMENDE LØNSYSTEMER	105
§ 71 - RAMMEAFTALE VEDRØRENDE METODEUDVIKLING OG AKKORD	107
KAP. 11 - FORSØGSORDNINGER OG LIGN.	108
§ 72 - FORSØGSORDNINGER	108
KAP. 12 - PENSION OG SENIORORDNING	110
§ 73 - PENSION	110
§ 74 - SENIORORDNING	113
KAP. 13 - ARBEJDSMILJØ M.M.	115
§ 75 - SOCIALT ANSVAR	115
§ 76 - TEKSAM	116
§ 77 - ARBEJDSMILJØ	116
§ 78 - TB FONDEN	122

KAP. 14 - LOKALAFTALER	124
§ 79 - INDGÅELSE OG OPSIGELSE AF LOKALAFTALER M.V.	124
KAP. 15 - ORGANISATIONSREGLER	126
§ 80 - HOVEDAFTALE	126
§ 81 - ORGANISATIONSREGLER - FORHANDLINGS- OG FAGRETLIGE REGLER	126
§ 82 - LIGE-, FORSKELS- OG LIGELØNS BEHANDLING	126
§ 83 - FORNYELSESAFTALENS FORTOLKNING	127
§ 84 - OVERENSKOMSTENS VARIGHED	127
Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Den fødevarerindustrielle overenskomst med særbestemmelse	129
BESTEMMELSER FOR ARBEJDE I HOLDDRIFT (med kommentarer)	131
Bilag 1	143
VEJLEDNING VEDRØRENDE ARBEJDSMILJØLOVENS KAPITEL 9 OG BEKENDTGØRELSE NR. 324 AF 23. MAJ 2002 MED DENNE ÆNDRING OM HVILEPERIODE OG FRIDØGN	143
Tillæg til bilag 1	145
AFTALE OM DEN PRAKTISKE FREMGANGSMÅDE VED BEHANDLING AF ANSØGNING OM OMLÆGNING AF FRIDØGNET	145
GRUPPELIV FOR KIF OG FORÆDLING	146
EU DIREKTIVER	152
IMPLEMENTERING	152
EU-ARBEJDSSTIDSDIREKTIV	152
DIREKTIV OM FORÆLDREORLOV (INDFØRT I 2010)	153
IMPLEMENTERING AF EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKARARBEJDE (INDFØRT I 2010)	153
DIREKTIV OM DELTID (INDFØRT I 1999)	153
RAMMEAFTALE VEDRØRENDE METODEUDVIKLING OG AKKORD	154
§ 1 - FORMÅL	154
§ 2 - LOKALAFTALER	154
§ 3 - METODEUDVIKLING OG ARBEJDSSTUDIER	154
§ 4 - LOKALAFTALE OM ANDEN AFLØNNING	155
§ 5 - ARBEJDSSTUDIETEKNIKERE	155
§ 6 - ARBEJDSPLAN /ARBEJDSSTUDIEUDVALG (ASU)	155
§ 7 - METODEUDVIKLING	156
§ 8 - INSTRUKTION	157
§ 9 - AKKORDSÆTNING	157
§ 10 - TILLÆGSTIDER	158
§ 11 - SPECIEL TID (ST-PAUSER)	160
§ 12 - NORMALTID OG NORMALYDELSE	161
§ 13 - AKKORDBASIS	161
§ 14 - AKKORDENS IVÆRKSÆTTELSE	162
§ 15 - ACCEPT AF AKKORDER	163
§ 16 - RENHOLDELSE AF MASKINER	164
§ 17 - KVALITETSKRAV	164
§ 18 - PROCEDUREREGLER	164
§ 19 - AKKORDAFBRYDELSE ELLER STOP	165
§ 20 - TIDLØNSARBEJDE	166
§ 21 - PERSONLIGE TILLÆG	166
§ 22 - OVERARBEJDE	166

§ 23 - HJÆLPEARBEJDERE	166
§ 24 - UDBETALING AF AKKORDFORTJENESTE	167
§ 25 - LÆRLINGE	168
§ 26 - SÆRLIG AFLØNNING	168
§ 27 - ARBEJDSSTUDIETILLIDSREPRÆSENTANTER	169
§ 28 - ARBEJDSSTUDIEUDVALG (ASU) OG -UDDANNELSE	170
§ 29 - VÆGTREGULERING	172
§ 30 - ÆNDRING AF ARBEJDSSTEMPO PÅ LINJEAKKORDER	172
§ 31 - FORDELING AF PRODUKTION PÅ ENKELTMANDSAKKORDER OG LIGN.	172
§ 32 - TEKNOLOGIAFTALE	173
§ 33 - ØVRIGE REGLER	174
§ 34 - RAMMEAFTALENS GYLDIGHED	174
§ 35 - RETNINGSLINJER GÆLDENDE FOR ALLE TEKNOLOGIAFTALER.....	174

PROTOKOLLATER..... 176

Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023)	176
PROTOKOLLAT OM DEN GRØNNE OMSTILLING (INDFØRT I 2020)	182
PROTOKOLLAT OM AFKLARING AF ANVENDELSE AF VIKARARBEJDE (INDFØRT I 2017).....	183
PROTOKOLLAT OM OVERFØRSEL AF ANCIENNITET FRA VIKARBUREAU TIL BRUGERVIRKSOMHED (INDFØRT I 2017)	184
PROTOKOLLAT OM BRUG AF UNDERLEVERANDØRER (INDFØRT I 2017).....	184
PROTOKOLLATER OM UDSTATIONERING (INDFØRT I 2007).....	184
PROTOKOLLAT OM OPTRAPNING AF FRITVALGSORDNINGEN OG FONDSBIDRAG VED INDMELDelse I EN DA-ARBEJDSGIVERORGANISATION (INDFØRT I 2017, ÆNDRING I 2020 OG 2023)	185
OM OPSIGELSESVARSLER I HENHOLD TIL § 21	186
ORGANISATIONSÅFTALE OM RAMMEAFTALE OM "HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK" (MØBNING OG VOLD) (INDFØRT I 2007)	188
PROTOKOLLAT OM ET ARBEJDSMARKED I BALANCE (INDFØRT I 2017)	188
PROTOKOLLAT OM SLAGTERI- OG FØDEVAREINDUSTRIENS UDDANNELSES- OG SAMARBEJDSFOND (25 ØRE FONDEN) (INDFØRT I 2007)	189
PROTOKOLLAT OM RÅDGIVNING OG KONSULENTBISTAND M.V. TIL UDDANNELSESARBEJDET I VIRKSOMHEDEN (INDFØRT I 2012)	191
ORGANISATIONSÅFTALE FOR SLAGTERI- OG FØDEVAREINDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND (INDFØRT I 2007)	192
PROTOKOLLAT OM AFTALT UDDANNELSE (INDFØRT I 2017, RETTET I 2020)	195
PROTOKOLLAT OM INDUSTRI-, PROCESOPERATØR M.M. (INDFØRT I 2020).....	195
PROTOKOLLAT OM STØTTE TIL DANSKUDDANNELSE AF VOKSNE UDLÆNDINGE (INDFØRT I 2014)	196
PROTOKOLLAT OM FÆLLES AKTIVITET TIL FREMME AF PRAKTIKPLADSER (INDFØRT I 2014)	196
PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN M.V. (INDFØRT I 2010)	196
PROTOKOLLAT OM AFTALEIMPLEMENTERING AF ALDER OG HANDICAPBESTEMMELSER I RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EF AF 27. NOVEMBER 2000. (INDFØRT I 2014)	200
PROTOKOLLAT OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER (INDFØRT I 2010).....	203
PROTOKOLLAT OM FONDENE UNDER OVERENSKOMSTEN (SFKF, 25-ØRE OG DA/FH - INDFØRT I 2010, RETTET I 2020)	204
PROTOKOLLAT OM ELEKTRONISKE DOKUMENTER (INDFØRT I 2012, RETTET I 2014 OG 2020)	204
PROTOKOLLAT OM DATABESKYTTELSESFORORDNING (INDFØRT I 2017 OG RETTET I 2020)	205

PROTOKOLLAT OM KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE I FORBINDELSE MED ARBEJDSFORDELING (INDFØRT I 2020)	205
PROTOKOLLAT OM UDVALGSARBEJDE OM ARBEJDSUDLEJE (INDFØRT I 2020)	205
PROTOKOLLAT OM PENSIONSFORHOLD FOR MEDARBEJDERE MED FÅ ARBEJDS TIMER (INDFØRT I 2020)	206
PROTOKOLLAT OM AFDÆKNING AF UDVIKLINGEN I ANDRE ARBEJDSFORMER (INDFØRT I 2020).....	206
PROTOKOLLAT OM RÅDGIVNINGSTJENESTE (INDFØRT I 2020).....	206
PROTOKOLLAT OM UDVALGSARBEJDE VEDR. REVISION AF FAGRETILIGE MØDEREGLER MV. (INDFØRT I 2020 ændret i 2023)	207
PROTOKOLLAT OM UDVALGSARBEJDE OM SYGDOM (INDFØRT I 2020)	207
PROTOKOLLAT OM UDVALGSARBEJDE OM OVERENSKOMSTENS STRUKTUR (INDFØRT I 2020 ÆNDRET I 2023).....	207
PROTOKOLLAT OM FÆLLES FORSTÅELSE AF BESTEMMELSEN OM FRATRÆDELSES GODTGØRELSE, JF. § 25 (INDFØRT I 2023)	208

FORORD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Overenskomststruktur

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

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

Lokalaftaler med særlig status

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomsterne og etableringen af den fødevarerindustrielle rammeoverenskomst ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev visse overenskomstbestemmelser fra de hidtidige overenskomster udlagt til de lokale parter med status og betegnelsen Lokalaftaler med særlig status.

Disse Lokalaftaler med særlig status er sideløbende med den fødevarerindustrielle overenskomst. Aftalerne er undergivet de lokale parter råderet i enighed og forhandles ikke af DI og Fødevarerforbundet NNF i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

Lokalaftaler med særlig status adskiller sig fra virksomhedens øvrige lokalaftaler derved, at de ikke kan opsiges til bortfald af nogen af de lokale parter. Den enkelte lokalaftales bortfald eller andre ændringer heri er betinget af lokal enighed herom. Lokalaftaler med særlig status er ikke omfattet af § 79. Disse lokalaftaler med særlig status kan rekvireres hos organisationerne.

KAP. 1 - ARBEJ DSTID

§ 1 - Arbejdstidens længde

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

Arbejdsugen starter mandag medmindre andet aftales lokalt.

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

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

23, 24, 111, OM, KIF:

Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første dage.

Tobak:

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

KIF:

Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer.

Forædling:

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

§ 2 - Arbejdstidens lægning

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

Særbestemmelse for: Tobak, KIF, Forædling

Tobak:

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

KIF:

Arbejdstiden lægges mellem kl. 05.30 og kl. 18.00.

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

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

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

Forædling:

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

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

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

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

Ændring af normal, daglig arbejdstid:

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

§ 3 - Holddrift

Rammen er ikke gældende for Forædling

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

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

Se under: Holddriftsaftalen side 131.

Særbestemmelse for: 146, Tobak, Forædling

146:

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

Skifteholdstillæg:

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

For arbejde i skiftende hold betales følgende tillæg:

For ugen hvor der arbejdes:

27. februar 2023

fra kl. 14.00 - 22.00 kr. 1.034,27

fra kl. 22.00 - 06.00 kr. 1.406,59

26. februar 2024

fra kl. 14.00 - 22.00 kr.1.070,47

fra kl. 22.00 - 06.00 kr.1.455,82

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

Tobak:

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

Forædling: **Skifteholdsarbejde**

Stk. 1. Arbejdstid for 1. hold

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

Stk. 2. Arbejdstid for 2. og 3. hold

Ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. og 3. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn, svarende til 34 timer plus udligningstillæg pr. arbejdstime. Udligningstillæg pr. arbejdstime beregnes som 3 timer gange overenskomstens normalløn divideret med 34. Såfremt medarbejderen er berettiget til branchetillæg i henhold til overenskomstens Kapitel 2, § 11, særbestemmelse for Forædling, beregnes udligningstillæg pr. arbejdstime for branchetillægget på samme måde.

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

Arbejdstiden lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel 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 søgnehellidage

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

Stk. 8. Flytning af timer fredag til søndag

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

Stk. 9. Holdskifte

Skift mellem holdene, såfremt andet ikke aftales lokalt.

Stk. 10. Tillæg for skiftehold kan veksles til løn

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

§ 4 - Flekstid

Rammen er ikke gældende for Tobak og Forædling

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

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

§ 5 - Deltid

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

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 deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

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

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

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

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

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

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

Der henvises til bestemmelserne vedr. implementering af EU-direktiver side 152.

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

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

Deltidsarbejde Arbejdstidens længde og placering

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

Specieltidspauser

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

Aflønning

Aflønningen sker forholdsmæssigt efter den i overenskomsten fastsatte ugeløn.

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00, ydes der tillæg, jf. § 12.

Søgnehelligdagsbetaling

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

Medarbejdere beskæftiget på normal arbejdstid

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

Lokalaftale

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

§ 6 - Varierende ugentlig arbejdstid

Rammen er ikke gældende for Forædling

- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12-måneders periode. Dog kan den ugentlige arbejdstid ikke overstige 44 timer.
- b) De lokale parter beslutter, om der skal udarbejdes en plan for perioden. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling. Der skal aftales en lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c) Medarbejdere, som ikke har en lønmæssig opsparing, skal i uger med et lavere timetal end 37, sikres en for den pågældende uge normal lønindtjening.
- d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
- e) Overskud-/underskud af arbejdstid skal afvikles inden fratræden.
- f) Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- g) Sådanne aftaler kan opsiges efter gældende regler, jf. § 79 om lokalaftaler.

§ 7 - 40 timers uge

Rammen er ikke gældende for Tobak

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

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

Begge parter har krav på 8 dages varsel.

Ved opsparing hensættes et lokal aftalt beløb pr. time.

Ved fratrædelse skal opsparerede timer afvikles inden arbejdsforholdets ophør.

§ 8 - Weekendarbejde

Rammen er ikke gældende for S/C og KIF

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

Arbejdstid

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

Lønforhold

- a) Der ydes overenskomstmæssig løn for det præsterede antal timer svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b) Endelig ydes tillæg for weekendarbejde pr. 27. februar 2023 på 109,00 kr./time. Pr. 26. februar 2024 på 112,82 kr./time.

Fridage og arbejde på søgnehellidage

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

- b) For arbejde på søgnehellidage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehellidagsforskud-/betaling.

Pauser

Pauser i henhold til gældende overenskomst og lokalaftaler.

Sygedage/tilskadekomst

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

Overenskomstens øvrige vilkår er ligeledes gældende.

Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret, vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Pension

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

Overflytning

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

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

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Særbestemmelse for: Tobak, Forædling

Tobak:

Fridage og arbejde på søgnehellidage

Der henvises i øvrigt til overenskomstens/lokalaftalens regler om søgnehellidagsbetaling samt betaling for arbejde på søgnehellidage.

Organisationsforhold

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

Forædling:

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

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

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

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

§ 9 - Forskudt arbejdstid og tillæg

Rammen er ikke gældende for 146 og Tobak

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

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

Særbestemmelse gældende for KIF og Forædlingen

KIF:

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

Forædling:

Forskydning af arbejdstiden for afdelinger

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

Forskydning af arbejdstiden for enkelte medarbejdere

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

Dersom det af ovennævnte årsag bliver nødvendigt at flytte medarbejdere, fordi de af personlige årsager ikke har mulighed for at deltage i forskydningen af arbejdstiden, skal disse medarbejdere have anvist et arbejde af tilsvarende art, som de har haft. Tillidsrepræsentanten skal i alle tilfælde underrettes.

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

Betaling for forskudt tid

Forskydes arbejdstiden således, at den starter før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 18.00, betales forskudtstillæg, jf. § 12, særbestemmelse for Forædling.

Der afregnes pr. påbegyndt time.

§ 10 - Pauser

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

Særbestemmelse for: 23, 24

23, 24:

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

KAP. 2 - LØN

§ 11 - Normalløn

Voksne medarbejdere

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn pr. time: Se side 24 - 25.

Ungarbejderes lønforhold

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn for unge under 18 år: Se side 24 -25.

Lønudbetalingen

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

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

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

Elektroniske lønsedler

Se protokollat om elektroniske dokumenter side 204.

Særlige tillæg

Forskudt arbejdstid

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

Weekendhold tillæg

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

SU-honorar

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

Holddriftstillæg

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

Se Holddrift side 131.

**Lønsatser
Pr. 27. februar 2023**

		Normalløn	Tillæg i kr./time			Total
			Branchetillæg	Time-tillæg	§ 12 tillæg	
23	Voksne arbejdere	146,82	5,95	0,30		153,07
24	Bagersvende (faglærte)	151,21	5,95	0,30		157,46
	Arbejdere o/18 år	148,65	5,95	0,30		154,90
	Ungarbejdere o/17	105,27	5,95	0,30		111,52
	Ungarbejdere u/17	96,65	5,95	0,30		102,90
111	Voksne arbejdere	149,60	5,95	0,30		155,85
	Ungarb. u/2 mdr. anc.	88,00	5,95	0,30		94,25
	Ungarb. o/2 mdr. anc.	105,53	5,95	0,30		111,78
146	Grundløn	147,24	4,95	0,30		152,49
S/C	For voksne	136,00	5,95	0,30	5,27	147,52
	Ungarbejdere	79,89	5,95	0,30	5,27	91,41 + 9 % akkord- afsavn
OM	Voksne arbejdere	143,80	5,95	0,30		150,05
	Ungarbejdere u/17	101,01	5,95	0,30		107,26
Tobak	Timelønnede *a	142,40	5,95	0,30		148,65
	Præstationsaflønnede *b	138,12	5,95	0,30		144,37
	Mindste betaling *c	148,84*	5,95	0,30		155,09
	Ungarbejdere o/16 - u/18 år	80,88	5,95	0,30		87,13
KIF	Voksne arbejdere	145,74	6,85			152,59
	Ungarbejdere u/16 år	85,59	6,85			92,44
	Ungarbejdere o/16 år	96,88	6,85			103,73
Foræd- ling	Voksne arbejdere	160,60	**			
	Unge o/16 år- u/17 år	97,76				
	Unge o/17 år -u/18 år	101,18				

Forædling: Unge under 18 år kan ikke deltage i akkordarbejde

*** Tobak: Aflønnede under a eller b skal aflønnes med mindstebetalingen c**

****Se branchetillæg under Forædling**

**Lønsatser
Pr. 26. februar 2024**

		Normalløn	Tillæg i kr./time			Total
			Branche- tillæg	Time- tillæg	§ 12 tillæg	
23	Voksne arbejdere	152,57	5,95	0,30		158,82
24	Bagersvende (faglærte)	156,96	5,95	0,30		163,21
	Arbejdere o/18 år	154,40	5,95	0,30		160,65
	Ungarbejdere o/17	109,04	5,95	0,30		115,29
	Ungarbejdere u/17	100,11	5,95	0,30		106,36
111	Voksne arbejdere	155,35	5,95	0,30		161,60
	Ungarb. u/2 mdr. anc.	91,15	5,95	0,30		97,40
	Ungarb. o/2 mdr. anc.	109,31	5,95	0,30		115,56
146	Grundløn	152,99	4,95	0,30		158,24
S/C	For voksne	141,75	5,95	0,30	5,27	153,27
	Ungarbejdere	82,75	5,95	0,30	5,27	94,27
						+ 9 % akkord- afsavn
OM	Voksne arbejdere	149,55	5,95	0,30		155,80
	Ungarbejdere u/17	104,63	5,95	0,30		110,88
Tobak	Timelønnede *a	148,15	5,95	0,30		154,40
	Præstationsaflønnede *b	143,87	5,95	0,30		150,12
	Mindste betaling *c	154,59*	5,95	0,30		160,84
	Ungarbejdere o/16- u/18 år	83,78	5,95	0,30		90,03
KIF	Voksne arbejdere	151,49	6,85			158,34
	Ungarbejdere u/16 år	88,65	6,85			95,50
	Ungarbejdere o/16 år	100,35	6,85			107,20
Foræd- ling	Voksne arbejdere	166,35	**			
	Unge o/16 år- u/17 år	101,26				
	4Unge o/17 år -u/18 år	104,80				

Forædling: Unge under 18 år kan ikke deltage i akkordarbejde

*** Tobak: Aflønnede under a eller b skal aflønnes med mindstebetalingen c**

****Se branchetillæg under Forædling**

Særbestemmelse for: 23, 24, S/C, Tobak, Forædling

23, 24:

Personlig løn:

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

S/C:

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

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

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

Tobak:

Lønoversigt

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

Timelønnede arbejdere

Ved timelønnede arbejdere forstås arbejdere, der aflønnes med en løn pr. time, hvori der ikke indgår præstationsbestemte tillæg.

Præstationslønnede arbejdere

Ved præstationslønnede arbejdere forstås arbejdere, der aflønnes med en basisløn pr. time samt et præstationsbestemt tillæg til denne.

Almindelige bestemmelser for timelønnede arbejdere

Regulering af lønninger

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

Forædling:

Lønopbygning og betalingsatser

Gældende per 27. februar 2023		Virksomhedens lønsystem	
		Normalløn **	Akkordløn iht. Rammeaftalen *
- timetillæg	(kr./time)	85,75	85,75
- grundløn	(kr./time)	68,85	68,85
- akkordafsavnstillæg	(kr./time)	6,00	-
Timeløn total	(kr./time)	160,60 **	154,60
+ Branchetillæg	(kr./time)	3,15	3,15
Akkord *		-	Variabel løn iht. produceret mængde
- akkordbasis	(kr./indtjent akkordtime)	-	70,34

Gældende per 26. februar 2024		Virksomhedens lønsystem	
		Normalløn **	Akkordløn iht. Rammeaftalen *
- timetillæg	(kr./time)	85,75	85,75
- grundløn	(kr./time)	68,85	68,85
- akkordafsavnstillæg	(kr./time)	11,75	-
Timeløn total	(kr./time)	166,35 **	154,60
+ Branchetillæg	(kr./time)	3,15	3,15
Akkord *		-	Variabel løn iht. produceret mængde
- akkordbasis	(kr./indtjent akkordtime)	-	75,18

* Virksomhed tiltrådt Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord (se side 154).

* og ** Evt. lokalt aftalt fast timeløn skal – som timeløn total i ovenstående årsskemaer – stige med 6,00 kr./time per 27. februar 2023 og yderligere 5,75 kr./time per 26. februar 2024. Tillægget ydes for alle timer.

** Øvrige virksomheder som ikke er tiltrådt rammeaftalens bestemmelser aflønnes medarbejderne med et akkordafsavnstillæg pr. 27. februar 2023 kr. 6,00 time og kr. 11,75 time per. 26 februar 2024. Tillægget ydes for alle timer.

Timetillæg ydes for alle timer.

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

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

Branchetillæg

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

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

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

Anciennitet bortfalder, hvis medarbejderen selv siger op.

Lønafregning

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

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

På virksomheder, hvor lønningsperioden i mindst 1 år forud har været 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 per 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.

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

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

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

23, 24:

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

23:

Efter 1 års beskæftigelse kr. 0,58 pr. time

Efter 2 års beskæftigelse kr. 0,69 pr. time

Efter 4 års beskæftigelse kr. 0,86 pr. time

24:

Efter 2 års beskæftigelse kr. 28,69 pr. uge

Efter 5 års beskæftigelse kr. 45,89 pr. uge

111:

Der ydes følgende anciennitetstillæg

Efter 1 års beskæftigelse kr. 1,43 pr. time

Efter 3 års beskæftigelse kr. 2,01 pr. time

Tillægget kan beregnes som dag- og ugetillæg.

146:

Efter 1 års beskæftigelse kr. 1,75 pr. time

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

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

S/C:

Kompensationstillæg i rammen § 11

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

Kompensationstillægget skal tydeligt fremgå af de enkelte lønsedler.

Smudstillæg

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

- Pr. 27. februar 2023 6,54 kr./time.
- Pr. 26. februar 2024 6,77 kr./time.

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

Tillægget ydes for hele arbejdsdage.

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

KIF:

Oplæring af lærlinge samt instruktion af nyansatte

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

Vareprøver, forsøg samt indkøring af maskiner

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

Forskydning

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

	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 20,47	kr. 21,19
fra kl. 22.00 til kl. 05.30	kr. 23,69	kr. 24,52

Forædling:

Særlige tillæg

Kuldetillæg

Udgør pr. 27. februar 2023 8,62 kr./time. Pr. 26. februar 2024 8,92 kr./time.

Forskudt pause

For forskydning af spisepauser betales pr. spisepause:

- pr. 27. februar 2023 kr. 6,45
- pr. 26. februar 2024 kr. 6,67

Spisning ved maskiner

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

- pr. 27. februar 2023 kr. 45,37
- pr. 26. februar 2024 kr. 46,73

Weekendarbejde (medarbejdere ansat iht. § 8 - Særbestemmelser for Forædling)

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

Lørdagsdøgnet	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
fra kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 51,40	kr. 53,20
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 68,54	kr. 70,94
Søndagsdøgnet	kr. 91,62	kr. 94,82

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

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

Skifteholdsarbejde i tidsrummet kl. 18.00 - 06.00

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

	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 20,47	kr. 21,19
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 23,69	kr. 24,52

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

Satser u/akkord	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
-----------------	-------------------	-------------------

Udligningstillæg alle 34 timer	kr. 14,17	kr. 14,68
Branchetillæg 5,25 kr. alle 34 timer	kr. 0,46	kr. 0,46

Satser m/akkord	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
-----------------	-------------------	-------------------

Udligningstillæg alle 34 timer	kr. 13,64	kr. 13,64
Branchetillæg 3,15 kr. alle 34 timer	kr. 0,28	kr. 0,28

Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehellidage

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

	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
--	-------------------	-------------------

Lørdag kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 51,40	kr. 53,20
Lørdag kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 68,54	kr. 70,94
Søndags- og SH-døgn	kr. 91,62	kr. 94,82

Herudover ydes de for hverdage normale skifteholdstillæg for 2. og 3. skift angivet i foranstående bestemmelse.

Forskudt arbejdstid, deltids- og rengøringsarbejde i tidsrummet kl. 18.00 - 06.00

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

	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
--	-------------------	-------------------

fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 20,47	kr. 21,19
fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 23,69	kr. 24,52

Arbejde på daghold lørdag og søndag

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

	pr. 27. feb. 2023	pr. 26. feb. 2024
--	-------------------	-------------------

Lørdag kl. 14.00 til kl. 22.00	kr. 20,47	kr. 21,19
Lørdag kl. 22.00 til kl. 06.00 og søndagsdøgnet	kr. 23,69	kr. 24,52

§ 13 - Oplæringstillæg

Der ydes et oplæringstillæg som følger:

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

kr. 1,95. (KIF)

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

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

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

KAP. 3 - OVERARBEJDE

§ 14 - Overarbejde

Overarbejde forud, og i umiddelbar forlængelse af normal arbejdstid

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

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

Overarbejde på fridage

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

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

Se skema side 36-37.

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 - afspadsreses 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 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.

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

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

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

Pr. 27. februar 2023	23	24	111	146	S/C	OM	Tobak	KIF	Forædling
Beregnes af:	Normalløn Minut	Normalløn Minut	Personlig timeløn Minut	Normalløn ½ time	Normalløn ½ time	Personlig timeløn ½ time	½ time	½ time	Time
Beregnes pr. påbegyndt:									
Overtidsbetaling, alle timer:									
1. time.	50% 73,41	50% *74,33	50%	50% 73,62	33,3% *45,29	50% (efter)	69,61		
Overtidsbetaling, 2. time.	50% 73,41	50% *74,33	60%	75% 110,43	50% *68,00	50% (efter)	69,61		
Overtidsbetaling, 3. time.	100% 146,82	100% *148,65	100%	100% 147,24	50% *68,00	50% (efter)	69,61		
Overtidsbetaling, 4. time og flere	100% 146,82	100% *148,65	100%	100% 147,24	100% *136,00	100% (efter)	104,43		
Overtidsbetaling, for normal arbejdstid				100% 147,24	100% *136,00	100%	112,33		
Overtidsbetaling indtil 1 time for normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50% 73,41	50% *74,33	50%						
Overtidsbetaling for kl. 06:00	100% 146,82			100% 147,24					
Overtidsbetaling, Lørdage									
Overtidsbetaling, søn- helligdage	100% 146,82	100% *148,65	100%	100% 147,24	100% *136,00	100%	112,33		
Overtidsbetaling, Søndag	100% 146,82	100% *148,65	100%	100% 147,24	100% *136,00	100%	112,33		
Varsel 2 timer før									
Varsel 4 timer før									
Varsel 6 timer før		1 time-løn (< 1 time)							
Varsel dagen før	46,55 (< 2 time)		108,47 (< 1 time)		1 time-løn	1 time-løn			
For hver effektiv 3 timer, til pause									
Overarbejde, ikke direkte tilsættelse								70,90 Se særbestem.	30 min. Se særbestem.

* Beløb kr./time for voksne ufaglærte medarbejdere

Pr. 26. februar 2024	23		24		111		146		S/C		OM		Tobak		KIF		Forrødling	
	Normalløn	Minut	Normalløn	Minut	Personlig timeløn	Minut	Normalløn	½ time	Normalløn	½ time	Personlig timeløn	½ time	½ time	½ time	½ time	½ time	Time	Time
Beregnes af:																		
Beregnes pr. påbegyndt:																		
Overtidsbetaling, alle timer:																		
1. time:	50%	76,29	50%	*77,20	50%	76,50	33,3%	*47,20	50%	(efter)	71,70							
2. time:	50%	76,29	50%	*77,20	60%	114,74	50%	*70,88	50%	(efter)	71,70							
3. time:	100%	152,57	100%	*154,40	100%	152,99	50%	*70,88	50%	(efter)	71,70							
4. time og flere	100%	152,57	100%	*154,40	100%	152,99	100%	*141,75	100%	(efter)	107,56							
Overtidsbetaling for normal arbejdstid																		
Overtidsbetaling indtil 1 time for normal arbejdstid og efter kl. 06:00	50%	76,29	50%	*77,20	50%													
Overtidsbetaling før kl. 06:00	100%	152,57				100%	100%	152,99										
Overtidsbetaling, Lørdage																		
Overtidsbetaling, søn- helligdage	100%	152,57	100%	*154,40	100%													
Overtidsbetaling, Søndag	100%	152,57	100%	*154,40	100%	100%	100%	152,99	100%	*141,75	100%							
Varsel 2 timer før																		
Varsel 4 timer før																		
Varsel 6 timer før																		
Varsel dagen før	47,95		1 timeløn (< 1 time)															
For hver effektiv 3 timer, til pause																		
Overarbejde, ikke direkte fortsættelse																		
* Beløb kr./time for voksne ufaglærte medarbejdere																		

Særbestemmelse for: 146, S/C, Tobak, KIF, Forædling

146:

1. maj

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

S/C:

Overarbejdsbetaling

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

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

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

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

Som helligdag regnes Grundlovsdag.

Tobak:

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

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

Betaling for overarbejde beregnes mindst for halve timer.

KIF:

Overarbejde

Arbejde på fridage

Arbejde på fridage betales med mindst 4 timer.

Almindelige bestemmelser angående overarbejde

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

Forædling:

Overarbejde, som ikke ligger i tilknytning til normal arbejdstid

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

Overarbejde, tilkald

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

Arbejde på fridage

Nødvendigt kollektivt arbejde på fridage, der afsluttes før kl. 10.00 eller skyldes arbejdsgiveren utilregnelige forhold, beregnes til mindst 3 timer, medens øvrigt arbejde, der afsluttes efter kl. 10.00, beregnes til mindst 4 timer. Enkelte medarbejdere, der udfører forskellige servicefunktioner, aflønnes med mindst 2 timer, dog mindst 3 timer, hvis arbejdet først afsluttes efter kl. 12.00.

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

Overarbejde i særlige anledninger

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

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

§ 15 - Varsling af overarbejde

Rammen er ikke gældende for Tobak

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

I tilfælde af manglende varsel, udbetales der 1 times overenskomstmæssig normalløn for det manglende varsel.

Særbestemmelse for: 146, KIF og Forædling

146:

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

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

KIF:

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

Forædling:

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

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

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

§ 16 - Afspadsring

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

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

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

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

§ 17 - Spise- og andre pauser ved overarbejde

Rammen er ikke gældende for Tobak, OM, KIF

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

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

Særbestemmelse for: S/C, og Forædling

S/C:

Spisetid i forbindelse med overarbejde

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

Forædling:

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

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

Overarbejde før normal arbejdstid

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

Overarbejde efter normal arbejdstid

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

§ 18 - Overarbejde på holddrift eller skiftehold på Forædling

Overarbejde for medarbejdere på holddrift aflønnes med overarbejdstillæg, og det for tidspunktet gældende holddriftstillæg. Jævnfør § 4 i Holddriftsaftalen side 131.

Forædling:

A - Forud eller i forlængelse af normal arbejdstid

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

B - Uden sammenhæng med normal arbejdstid

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

C - Søgnehelligdage og fridage

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

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

Ved overarbejde på søgnehelligdage udbetales søgnehelligdagsforskuksbeløbet, jf. søgnehelligdagsbestemmelserne.

KAP. 4 - ANSÆTTELSESREGLER OG OPSIGELSER

§ 19 - Ansættelsesregler

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 side 129.
2. Ved ændring af de i ansættelseskontrakten, fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer af det i pkt. 7 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 på side 129 anvendes.
4. Såfremt ansættelseskontrakten ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1, 2 eller 5 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelseskontrakten har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelseskontrakter.
5. For ansættelser før 1993 henvises til loven om ansættelseskontrakter. Se endvidere protokollat side 176.
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, befordring, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter 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.
Se endvidere Protokollat om udstationering (side 184).

§ 20 - Ansættelse af udenlandske medarbejdere

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

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

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

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

§ 21 - Opsigelsesregler - Arbejdsgiver

For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt, har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler. Se efterfølgende skema.

Fratrædelse sker til en arbejdsuges udgang (gælder ikke 24, Tobak).
Weekendarbejdere fratræder dog ved søndagsdøgnet's ophør.

Et arbejdsforhold kan efter skriftlig aftale fortsættes i op til 14 dage efter det meddelte fratrædelsestidspunkt, uden at nyt opsigelsesvarsel skal gives (gælder kun for 111 og S/C).

	Efter uge/r	Efter mdr.	Efter år	Varsel
23			1 år 2 år 5 år	1 uge 2 uger 4 uger
24		6 mdr.	2 år 5 år	1 uge 3 uger 4 uger
111		9 mdr.	2 år 5 år	2 uger 4 uger 6 uger
146		3 mdr.	1 år 2 år 4 år 8 år	1 uge 2 uger 3 uger 4 uger 5 uger
S/C		0-6 mdr. 6-12 mdr.	1 år 3 år 5 år 6 år	7 kalenderdage 2 uger 3 uger 4 uger 6 uger
OM timeløn samt månedsløn ansat efter 1. juni 1985 x) Se under: <i>Protokollater.</i>		6 mdr.	1 år 5 år	1 uge 3 uger 4 uger
Tobak (6 dags uge)			1 år 2 år 3 år 5 år 6 år Fyldt 50 år og 8 år	9 arb. dage 18 arb. dage 36 arb. dage 45 arb. dage 54 arb. dage 90 arb. dage
KIF	8 uger	Der regnes fra det fyldte 18. år. For udlærte lærlinge fra samme virksomhed medregnes læretiden	1 år 2 år 5 år 8 år	1 uge 2 uger 3 uger 6 uger 9 uger
Forædling	13 uger		1 år 2 år 4 år 6 år	1 uge 2 uger 4 uger 5 uger 6 uger

§ 22 - Opsigelsesregler - Arbejdstager

	Efter uger	Efter Måneder	Efter år	Varsel	Fratrædelse sker til:
23	Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst 3 dages varsel, skal denne til virksomheden betale erstatning svarende til timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.			3 dage	
24	Arbejderen skal efter ½ års ansættelse give mindst 3 dages varsel. Såfremt en arbejder forlader virksomheden uden at give mindst 3 dages varsel, skal denne til virksomheden betale erstatning svarende til timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.		½ år	3 dage	
111		9 mdr.	5 år	7 dage 14 dage	Ugens udgang
146		3 mdr.	3 år	7 dage 21 dage	Lønningens udgang
S/C		u/6 mdr. o/6 mdr.	5 år 10 år	dag til dag 7 dage 14 dage 28 dage	Såfremt arbejderen ikke giver varsel, skal vedkommende til arbejdsgiveren betale et beløb svarende til sin timeløn for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen andrager.
OM			1 år 3 år	3 dage 6 dage	
Tobak			1 år 2 år og derover	3 arb.dage 6 arb.dage	
KIF	8 uger og derover			7 dage	Fredag ved arbejdstids ophør
Forædling	13 uger og derover			7 dage	Fredag ved arbejdstids ophør

Opsigelse fra arbejderen

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

Særbestemmelse for: OM

Se under: Protokollater, side 186.

§ 23 - Opsigelse ved sygdom, tilskadekomst og ferie

Rammen er ikke gældende for KIF og Forældling

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

Særbestemmelse for: KIF og Forældling

KIF, Forældling:

Opsigelse under sygdom, tilskadekomst 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.

For fravær anmeldt 3. juli 2023 eller senere gælder:

- a. Under fravær på grund af sygdom kan opsigelse ikke finde sted, undtagen i følgende tilfælde:
 - En medarbejder, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mindre end 2 uger, kan opsiges.
 - Et ansættelsesforhold betragtes som ophævet, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 18 uger.

På **Forædling** gælder:

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

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

På **KIF** gælder:

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

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

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

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.

Afskedigelser ved virksomhedslukninger og større afskedigelser

a. Ved virksomhedslukning:

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

b. Ved lukning af produktionsafdelinger:

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

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

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

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

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

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

§ 24 - Anciennitetsbestemmelser, afbrydelse, bortfald

a. Beskæftigelsesforholdet er ikke afbrudt:

1. Under sygdom.
2. Under indkaldelse til militærtjeneste.
3. Under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
4. Ved genansættelse såfremt arbejdsophøret skyldes maskinstandsning, materiale-mangel, arbejdsmangel eller lign.

b. Følgende fraværsperioder indgår i beregningen af ancienniteten:

1. Retsbestemt børnepasningsorlov.
2. Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
3. Sygdom i op til 3 måneder (gælder ikke for KIF og Forædling).
4. Militærtjeneste i op til 3 måneder (gælder ikke for KIF og Forædling).
5. Ved ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen (gælder ikke for Forædling).

c. Bortfald af opsigelsesvarsel:

1. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.
2. Ved indtrædelse af maskinstandsning, materiale-mangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

d. Afskedigelse uden berettiget varsel:

1. Såfremt en arbejder, der har krav på opsigelsesvarsel, afskediges uden det berettigede opsigelsesvarsel, skal virksomheden til arbejderen betale et beløb svarende til timelønnen for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

e. Generhvervelse af anciennitet

1. Medarbejdere som afskediges med en uges varsel eller mere jf. § 21 og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller én af de i § 24 stk. a og b nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i den på virksomheden tidligere opnåede anciennitet.
2. Ancienniteten akkumuleres.

f. Frihed til vejledning ved afskedigelse

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

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

23, 24, 111:

Bestemmelsen om den normale ugentlige arbejdstid udelukker ikke, at virksomheden af en eller anden årsag, f.eks. mangel på tilstrækkelig afsætning, midlertidigt indskrænker arbejdsdagens ugentlige antal for samtlige arbejdere eller en del af dem.

Sådan reduktion, der i videst muligt omfang søges undgået, adviseres 2 dage forud, for så vidt ikke ganske særlige omstændigheder umuliggør et sådant varsel.

Den omstændighed, at virksomheden af en for arbejderne utilregnelig årsag må indskrænke driften en eller flere timer inden for den enkelte dag, medfører ikke ret for arbejdsgiveren til at foretage fradrag i arbejderne løn.

Efter midlertidig standsning af virksomheden skal fortrinsvis antages arbejdere, der tidligere har været beskæftiget i faget.

24:

Arbejdere, der er eller har været beskæftiget i en kiks-, biscuit- eller vaffelfabrik i mindst et år, bevarer deres anciennitet ved ansættelse i tilsvarende virksomhed, såfremt det drejer sig om tilsvarende arbejde, og vedkommende ikke har været borte fra faget mere end et år.

Det er endvidere en forudsætning for anciennitetens opretholdelse, at den pågældende fremskaffer fornøden dokumentation i så henseende inden pågældende lønningsuge udløb.

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

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

146:

De i stk. 1 anførte varsler kan sættes ned til 24 timer (1 døgn) i tilfælde af, at strejke på andre områder standser produktions- eller distributionsmulighederne på møllerne. Det er dog underforstået at, ved arbejdets genoptagelse ansættes først de afskedigede.

S/C:

Anciennitetsbestemmelser

1. Arbejdere, der opsiges efter reglerne i § 21 rammen, eller ved afbrydelse af arbejdet nævnt i ovenstående ramme, men som genoptager arbejdet i den samme virksomhed, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere på fabrikken opnået anciennitet. Såfremt arbejderne dokumenterer, ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af 2 år, ændres ovenstående 1 år til 2 år. Disse bestemmelser gælder dog ikke, såfremt det tilbudte arbejde ikke overstiger 2 måneder i julesæsonen.
2. Arbejdere, som opsiges efter reglerne i § 21-rammen, eller ved afbrydelse af arbejdet nævnt i ovenstående ramme, men som genantages i den samme virksomhed efter eget ønske, uden at arbejdet har været tilbudt de pågældende, genindtræder ikke i den tidligere opnåede anciennitet.
3. Arbejdere, der selv har taget deres afsked, men som senere genantages, hvad enten dette skyldes arbejdernes eget ønske, eller arbejdet er blevet tilbudt den pågældende, genindtræder ikke i den tidligere opnåede anciennitet.

OM:

Arbejdere, som er opsagt af virksomheden med gældende varsel, kan dog efter varslingsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse. Hvis ansættelsen forlænges ud over 14 dage (2 arbejdsuger), gives fornyet opsigelsesvarsel i henhold til tidligere optjent anciennitet.

Tobak:

Der optjenes endvidere anciennitet under ledighedsperioder grundet midlertidig lukning på grund af arbejdsmangel, maskinstandsning, force majeure samt under andet fravær aftalt med arbejdsgiveren.

Med hensyn til beregningen af arbejdernes anciennitet gælder endvidere at fravær som følge af lovlige arbejdsstandsninger medregnes ved anciennitetens udregning.

Såfremt en arbejder afskediges fra en virksomhed, uden at ovenstående regler overholdes fra arbejdsgiverside, kan sagen behandles efter reglerne for behandling af faglig strid. Samme fremgangsmåde anvendes, såfremt en arbejder forlader en virksomhed, uden at afgive det foreskrevne varsel herfor.

Arbejdere, der har oparbejdet anciennitet på en virksomhed, fortaber denne, når de selv - eller selvforskyldt - ophører med arbejdet, samt i øvrigt når de ikke genansættes inden 1 år fra afskedigelsesdagen. Såfremt en ungarbejder efter det fyldte 18. år fortsætter arbejdet på en virksomhed, medtages arbejdsperioden før det fyldte 18. år ved anciennitetsberegningen.

Som »arbejdsdage« i varselsperioden medregnes arbejdsfrie lørdage samt eventuelle afspadseringsdage i henhold til gældende regler herom.

Arbejdsgiverens ret til at overføre en arbejder fra et arbejde til et andet inden for samme virksomhed medfører ikke pligt til at give varsel herom.

Såfremt afskedigelsen af arbejderen sker på grund af overtrædelse af de for virksomheden gældende ordensbestemmelser, herunder uberettiget bortfjernelse af råvarer, halvfabrikata, færdigvarer, værktøj eller lignende, eller på grund af overtrædelse af det for virksomhedens gældende røgvare- og visitationsregulativ, bortfalder arbejdsgiverens pligt til at give varsel om afskedigelsen.

Arbejdsgiveren er ikke pligtig til at give varsel om afskedigelse, såfremt afskedigelsen skyldes, at andre arbejdere uden lovligt varsel nedlægger arbejdet eller giver meddelelse om, at de agter at nedlægge arbejdet, eller såfremt virksomheden standses helt eller delvis på grund af force majeure, mangel, maskinstandsninger eller lignende forhold - herunder lukning af indtil 2 ugers varighed på grund af arbejdsmangel - der ikke kan tilskrives virksomheden.

KIF:

Ved opsigelse informeres den stedlige tillidsrepræsentant eller talsmand.

Arbejdere som opsiges på grund af arbejdsmangel, sikres mindst 11,11 % over højeste dagpengesats i opsigelsesperioden. Fritstilles de opsagte arbejdere i opsigelsesperioden, er samme betaling gældende.

KIF, Forældling:

Erstatning for manglende varsel

Såfremt en sådan medarbejder forlader virksomheden uden at give skyldigt opsigelsesvarsel, skal medarbejderen til arbejdsgiveren betale et beløb svarende til vedkommende medarbejders ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

For medarbejdere gælder dog, højst en overenskomstmæssig ugeløn.

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.

§ 25 - Tryghed og kompetenceudvikling

Rammen er ikke gældende for Forældling samt månedslønnede OM

Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

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

Der henvises i øvrigt til Protokollat om Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse side 208.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.
4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

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

Deltagergodtgørelsen tilgås virksomheden.

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

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Særbestemmelse for: 146, Forædling

146:

Fratrædelsesløn

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

Fratrædelsesløn ydes kun efter opnåelse af 7 års anciennitet.

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

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

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

Stk. 2. Opsigelse uden egen skyld

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

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

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

Beløbet kan kun udbetales én gang.

Stigningen indtræder pr. påbegyndt anciennitets år.

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

Stk. 3. Generelt

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

§ 26 - Ansættelsesaftale

Organisationerne anbefaler, at ansættelsesaftalen på side 129 anvendes.

§ 27 - Helbredsundersøgelser

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

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

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

Oplysningspligten er begrænset til ovennævnte forhold.

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

§ 28 - Funktionærlignende vilkår

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

KAP. 5 - FERIE OG FRIHED

§ 29 - Afvikling af ferie

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

§ 30 - Optjening af ferie

- a) Den årlige ferie, der tilkommer en medarbejder, beregnes på grundlag af pågældendes beskæftigelsesforhold og udgør 2,08 dage for hver måneds ansættelse, i hvilken denne har udført arbejde i virksomheden. Har det udførte arbejde været af kortere varighed end 1 måned, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ferieret erhverves tillige i forhold til den tid, hvori en medarbejder har holdt ferie eller i henhold til bestemmelserne i § 39 under sygdom eller tilskadekomst har været berettiget til at oppebære feriegodtgørelse.
- b) Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejds løn. Ved beregning af 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 søgnehelligdagsbetaling.
- e) Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- f) Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

§ 31 - Ferieåret

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

§ 32 - Feriens placering

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

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

- c) 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).
- d) Hvis en medarbejder skulle ønske længere ferie end i loven fastslået, kan et sådant ønske imødekommes, og aftale herom skal træffes inden ferien påbegyndes, men vedkommende kan ikke oppebære løn i den forlængede ferietid.
- e) Indkaldes en medarbejder til militærtjeneste i ferierterminen, skal han senest 3 uger inden indkaldelsen gøre arbejdsgiver opmærksom herpå, således at feriespørgsmålet bringes i orden, forinden den pågældende forlader pladsen.
- f) Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, barsel, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie, har ret til efter udløbet af ferieafholdelsesperioden, at få feriegodtgørelse overført til efterfølgende ferieafholdelsesperiode jævnfør ferielovens bestemmelser. Hvor arbejdsforholdet ophører, kan ikke forbrugt overført ferie udbetales ved fratrædelse.
- g) Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Særbestemmelse for: Tobak

Tobak:

Såfremt hovedferie, der skal afholdes i perioden 1. maj - 30. september, afholdes ved lukning, giver arbejdsgiveren inden 1. januar i det år, hvor ferien skal holdes, meddelelse om tidspunktet for hovedferien. Såfremt der i tiden indtil 15. maj opstår væsentlige produktions- eller salgsmæssige uregelmæssigheder, optages der forhandling om ændring af tidspunktet for hovedferiens placering.

§ 33 - Feriegodtgørelse/-løn

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

§ 34 - Overførsel af ferie og afbrudt ferie

Stk. 1 Overførsel af ferie

- a) Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til, den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
- c) Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december.
- 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 Ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 4 Brudte feriedage

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

§ 35 - Ferie i timer

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

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

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

§ 36 - Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

- 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 arbejdsmarkedsbidrag.
- b) Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til medarbejderen af arbejdsgiveren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis medarbejderen har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjenings- året 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.

§ 37 - Uoverensstemmelser

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

§ 38 - Feriegarantiordning

- a) Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO I.

- b) Såfremt en virksomhed ønsker at beholde feriegodtgørelse i virksomheden i stedet for løbende indbetaling til FerieKonto, er overenskomstparterne enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom. Ved eventuel overgang til indbetaling til FerieKonto skal medarbejderne orienteres på samme måde.
- c) DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

§ 39 - Fritvalgsordning

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

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

Opsparing

Pr. 28. februar 2022 stilles der 9,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

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

Opsparing for Forædling

Pr. 28. februar 2022 stilles der 9,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

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

Anvendelse

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

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 pensionselskabet 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 arbejds-giverbidrag.

c) Frihed

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

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

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

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

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

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

d) Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgsordning.

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

e) Beregning

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

Kombinationer

Der kan vælges flere elementer samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Medarbejdere der er berettiget til børneomsorgsdage, kan vælge yderligere 2 dage som børneomsorgsdage.

Opgørelse af opsparingskonto

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

Fratrædelse

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

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

Forædling - sygdom og tilskadekomst:

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfaste barsels-, fædre- og forældreorlov og under uddannelse med løn, opspares frihed, svarende til 37 timer pr. år med en betaling jf. Løn under sygdom § 47, særbestemmelser for Forædling.

Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation

Se protokollat side 185.

§ 40 - Søgnehelligdage

Betaling på søgnehelligdage foregår enten i form af en opsparingsordning eller en ordning med udbetaling af løn.

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

§ 41 - Søgnehelligdage med opsparingsordning

Rammen er ikke gældende for 146 og Tobak (se § 42)

Opsparing

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

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

Forskudsbeløb

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

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

Det for hver medarbejder opsparede beløb, opgøres hvert år ved udgangen af uge 26, og udbetales med efterfølgende lønudbetaling.

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

Forskudsbeløbene andrager pr. dag:

	Voksne arbejdere	Deltidsbeskæftigede	Arbejdere under 18 år
23	650,00 kr.		400,00 kr.
24	650,00 kr.	360,00 kr.	400,00 kr.
111	650,00 kr.		400,00 kr.
S/C	650,00 kr.		400,00 kr.
OM	650,00 kr.		
KIF	650,00 kr.		400,00 kr.
Forædling	1000,00 kr.		
(weekend arb. 2000,00 kr.)			

Betingelser for forskudsbeløb

1. Det er en betingelse for at få udbetalt forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

2. Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.
3. Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejderen angivne grund til forsømmelse, giver arbejdsgiveren straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Fortabelse af forskudsbeløb

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

Arbejde på en søgnehellighed

Dersom der arbejdes på en søgnehellighed, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag tillige krav på forskudsbeløbet.

Udbetaling

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

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

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

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

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

Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagskonto afdødes bo.

Særbestemmelse: Forædling

Forædling:

Arbejdsgiveren henlægger 4 % af medarbejderens ferieberettigede løn til dækning af betaling for søgnehelligdage.

§ 42 - Søgnehelligdage med fuld lønsordning

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

For søgnehelligdage og feriefridage betales for det antal timer, der den pågældende dag skulle have været arbejdet og med samme løn som for arbejdede timer.

Udbetaling af søgnehelligdagsbetaling

Udbetalingen finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder.

Sygdom/søgnehelligdage

Hvis en medarbejder er sygemeldt på en søgnehelligidag, udbetales der ikke søgnehelligdagsbetaling men sygedagpenge efter dagpengelovens regler eller sygeløn.

Ved raskmelding til en søgnehelligidag ydes normal søgnehelligdagsbetaling.

Ferie/søgnehelligdage

Søgnehelligdage kan ikke betragtes som feriedage, idet der for disse dage udbetales søgnehelligdagsbetaling.

Arbejdsstandsning/søgnehelligdage

Såfremt en søgnehelligidag falder i en periode, hvor en kollektiv arbejdsstandsning finder sted, bortfalder udbetaling af søgnehelligdagsbetaling.

Arbejde på en søgnehelligidag

Hvis der arbejdes på en søgnehelligidag, har medarbejderen udover overenskomstmæssig betaling for arbejdet på en sådan dag krav på søgnehelligdagsbetaling.

Særbestemmelse: 146, Tobak

146:

Frihed på søgnehelligdage

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

Tobak:

Søgnehelligdagsbetalingens størrelse:

Der ydes medarbejderne søgnehelligdagsbetaling svarende til personlig gennemsnitsløn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Til medarbejdere på 2. og 3. hold beregnes den personlige gennemsnitsløn inkl. skifteholdstillæg og eventuelt andre lokalt aftalte tillæg.

§ 43 - Særlig aftalt frihed og betaling

Område	1.maj	Grundlovsdag	Juleaftensdag	Nytårsaftensdag
23	Berettiget til at ophøre med arbejdet kl. 12:00. Selvbetalt fri	½ SH-dag ½ SH-tillæg	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
24	Berettiget til at ophøre med arbejdet kl. 12:00. Selvbetalt fri	½ SH-dag. ½ SH-tillæg	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
111	Fri. Betragtes som S/H dag SH-betaling	Fri. Betragtes som S/H dag SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
146	Fri mellem 12:00 og 24:00. Selvbetalt fri	Fri mellem 12:00 og 06:00. Betalt fri	Arbejdet ophører kl. 06.00 Betalt fri	Arbejdet ophører kl. 06.00 Betalt fri
S/C	Hel fridag Ingen løn, evt. S/H betaling aftales lokalt	Fri. Betragtes som S/H dag SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
OM	Fri. Betragtes som S/H dag. SH-betaling	Fri. Betragtes som S/H dag SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag

Tobak	Fri Selvbetalt fri	Fri. Betragtes som S/H dag SH-betaling	Normal arbejdsdag	Normal arbejdsdag
KIF	Fri Selvbetalt fri	Fri efter kl. 12:00 ½ SH-betaling	Fridag Betalt fri	Fri efter kl. 16:00 Betalt fri
Foræld- ling	Arbejdet slutter kl. 12:00 Selvbetalt fri	Arbejdet slutter kl. 12:00 ½ SH-betaling	Fridag. Betalt fri	Fridag Betalt fri

Særbestemmelse for: 23, 24, Tobak, Forældling

23, 24:

1. maj og Grundlovsdag

Medarbejderne er berettiget til at ophøre med arbejdet 1. maj kl. 12.00 middag. På sådanne dage er virksomheden berettiget til helt at standse arbejdet (eventuelt arbejdet i enkelte afdelinger), såfremt et så stort antal arbejdere ønsker at ophøre med arbejdet kl. 12.00 middag, at virksomhedens ledelse ikke anser det for hensigtsmæssigt at holde virksomheden i gang om formiddagen. Der udbetales kun løn for de timer, der arbejdes.

Tobak:

1. maj

1. maj er fridag for medarbejderne; dog kan medarbejdere, der er beskæftiget ved ekspedition eller vareudbringning, hvor fridagen 1. maj for kunderne vil betyde en væsentlig ulempe, der ikke forud kunne være afhjulpet - eller er beskæftiget ved arbejde, hvor fridagen vil betyde ødelæggelse af råvarer eller materialer - arbejde 1. maj til kl. 12.00 samt i ganske særlige tilfælde ud over kl. 12.00.

Medarbejdere, der arbejder 1. maj til kl. 12.00, modtager løn for en fuld arbejdsdag.

For arbejde efter kl. 12.00 aflønnes medarbejderne med samme løn pr. time, som medarbejderne i henhold til ovenstående bestemmelse har opnået pr. time i tiden fra normal arbejdstids begyndelse til kl. 12.00.

Såfremt det undtagelsesvis af tvungende grunde er nødvendigt at arbejde den 1. maj, er medarbejderne pligtige hertil.

Virksomheden giver senest den 28. april meddelelse til fællestillidsrepræsentanten om, i hvilket omfang der ønskes arbejdet den 1. maj.

Fra arbejdsgiverside gives der tilsagn om at begrænse arbejde på 1. maj mest muligt.

1. maj er hel fridag uden løn.

Opsætteligt arbejde på denne dag skal aftales med tillidsrepræsentanten og betales som overarbejde.

Forædling:

Der holdes kun én spisepause disse dage.

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

§ 44 - Dødsfald i nærmeste familie

Rammen er kun gældende for Tobak

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

Som nær slægtning betragtes ægtefælle - samlever - børn.

Frihed betales med personlig gennemsnitsløn for daghold.

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

KAP. 6 - SYGEFRAVÆR, BARSEL, BARNES SYGDOM

§ 45 - Anmeldelse

Anmeldelse og dokumentation sker efter dagpengelovens regler, medmindre andet aftales lokalt.

Under hensyn til ovenstående anbefaler organisationerne, at retningslinjer herfor aftales lokalt:

- Anmeldelse for daghold og evt. aften/nathold.
- Dokumentation (evt. tro- og love-erklæring og læge/varighedsattest).
- Forsinkelse af anmeldelse og dokumentation.

Alle medarbejdere skal gøres opmærksom på de indgåede aftaler og bestemmelser, der er aftalt i forbindelse med ovennævnte.

§ 46 - Delvis fraværsdag ved sygdom/tilskadekomst

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

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:

Sygdom og tilskadekomst

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

Forædling:

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

- Pr. 27. februar 2023 fuld løn, dog max. kr. 154,65 pr. time.
- Pr. 26. februar 2024 stiger beløbet til kr. 160,00 pr. time.

§ 47 - Betingelser og betaling af løn under sygdom

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

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

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

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 8 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke i indtil 9 uger regnet fra 1. hele fraværsdag,

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

Sygdom og afspadsering

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

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

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

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

23, 111, 146, OM:

Klinikbesøg

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

111:

Ved ulykke og tilskadekomst yder arbejdsgiveren løn i op til 8 uger.

146:

Ulykke

Hvis sygdommen, forårsaget af ulykkestilfælde, strækker sig ud over 7 uger, suppleres de lovpligtige dagpenge op til 100 % af den pågældendes (umiddelbart før ulykkestilfældets indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste ligeledes i henhold til ovennævnte beregning i indtil 15 uger.

Sygdom

Hvis sygdommen strækker sig ud over 6 uger, vil virksomheden for arbejdere, der har været i arbejde i mindst 10 af de sidst forløbne 12 måneder, supplere op til 90 % (efter 5 års ansættelse dog op til 100 %) af den pågældendes (umiddelbart før sygdommens indtræden) indtjente gennemsnitsfortjeneste i henhold til ovennævnte beregning i indtil 16 uger.

Supplerende sygehjælp kan kun ydes 17 uger i et overenskomstsår.

OM:

Arbejdsulykker

Ved anmeldte og af Arbejdstilsynet accepterede arbejdsulykker på virksomheden betales fuld løn i op til 9 uger. Ved fuld løn forstås her gennemsnit af de 2 forudgående lønperioder ekskl. overtidsbetaling for den pågældende.

Delvis uarbejdsdygtighed

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

Løn ved sygdoms- og ulykkestilfælde for månedslønsansatte

- 1) Bliver den månedslønsansatte på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for den månedslønsansatte, med mindre denne under tjensteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller ved stillingens overtagelse svingagtigt har fortiet, at vedkommende led af den pågældende sygdom.
- 2) Dog kan den månedslønsansatte opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned, hvis vedkommende har oppebåret løn under sygdom i alt 12 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- 3) Under sygdom af mere end 14 dages varighed har virksomheden ret til - uden udgift for den månedslønsansatte - at kræve nærmere oplysning om varigheden af den månedslønsansattes sygdom gennem dennes læge eller en af denne valgt specialist.
- 4) Opfylder den månedslønsansatte ikke denne pligt, kan virksomheden hæve ansættelsesforholdet uden varsel.

Tobak:

Fravær i forbindelse med arbejdsulykker

Sygdomsfravær i forbindelse med anmeldte arbejdsulykker aflønnes uanset hvor længe lønmodtageren har været ansat med personlig gennemsnitsløn i indtil 28 uger.

KIF:

Løn under sygdom og tilskadekomst

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

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 13 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 9 uger eksklusive genetillæg.

Forædling:

Løn under sygdom

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet, eller derover betaler virksomheden ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst i indtil 13 uger:

- Pr. 27. februar 2023 fuld løn, dog max. kr. 154,65 pr. time.
- Pr. 26. februar 2024 stiger beløbet til kr. 160,00 pr. time.

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

Suppleringsydelse 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.

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

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

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

§ 48 - Beregningsgrundlaget for sygelønnen

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

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

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

§ 49 - Aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 50 - Barns sygdom

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

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barns første hele sygedag.

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

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

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

Børneomsorgsdage

Reglerne omkring børneomsorgsdagene er beskrevet i § 39, litra d.

Særbestemmelse for: Tobak og Forældling

Tobak:

Betalt frihed i forbindelse med børns sygdom og lægebesøg.

Til medarbejdere med mindst 1 års anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt, til pasning af syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og udgør 2 fridage for så vidt angår børn under 7 år og 1 fridag for så vidt angår børn over 7 år men under 14 år, og kun til pasning er etableret. Der ydes uanset aflønningsform sygedagpenge for denne/disse dage under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation fx i form af en tro- og love-erklæring foreligger. Det forudsættes endvidere, at den enkelte medarbejders børneantal og fødselsdatoen for disse er registreret i virksomheden.

Der ydes fuld løn ved børns sygdom.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, 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 Fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær.

Forældling:

Frihed ved børns sygdom og lægebesøg.

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og har mindst et halvt års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år

- Pr. 27. februar 2023 fuld løn, dog max. kr. 154,65 pr. time.
- Pr. 26. februar 2024 stiger beløbet til kr. 160,00 pr. time.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen er som ved barns sygdom.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og den kan højst omfatte barnets første sygedag.

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

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 Fritvalgsordningen svarende til det faktiske fravær.

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

Børneomsorgsdage

Reglerne omkring børneomsorgsdagene er beskrevet i § 39, under særbestemmelse gældende for Forældlingen.

§ 51 - Hospitalsindlæggelse

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

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

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderne skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

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.

Der ydes fuld løn dog max:

- Pr. 27. februar 2023 fuld løn, dog max. kr. 155,95 pr. time.
- Pr. 26. februar 2024 stiger beløbet til kr. 161,30 pr. time.

§ 52 - Barsel

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden (12 måneder for **Forædling**) fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (gravitetsorlov/barselorlov). Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger efter barnets modtagelse. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov. (Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden).

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

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, 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, dog max. 191,00 kr./time eller 30.623 kr./måned.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden (12 måneder for Forædling) fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov). Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 10 uger efter barnets modtagelse. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Under barselsorloven ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. arbejdsmarkeds-pensionsbestemmelsen.

Arbejdsgiveren yder for orlov betaling i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden:

Pr. 27. februar 2023 dog max. 191,00 kr./time eller 30.623 kr./måned.

Pr. 26. februar 2024 dog max. 195,50 kr./time eller 31.345 kr./måned.

Dog har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til fuld løn i op til 4 uger af de 24 ugers forældreorlov.

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

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

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsattes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

Alle ovennævnte beløb indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales til medarbejdere med 2 måneders anciennitet eller derover, for forædlingen dog 5 måneder eller derover, på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiver bidrag	Arbejdstager bidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned	kr. pr. time/måned
8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov (før: barselsorlov) indbetales til medarbejdere med 2 måneders anciennitet eller derover, for **Forædling** dog 5 måneder eller derover, på det forventede fødselstidspunkt:

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

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Løn under barsel og adoption

Betaling i henhold til § 52 stk. a og b fremkommer som et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte dagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

KAP. 7 - REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 53 - Hvor kan der vælges

Stk. 1 Grundlag for valg af tillidsrepræsentant

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indsatsens nærmere indhold aftales i hvert enkelt tilfælde mellem overenskomstparterne og indsatsen kan støttes økonomisk med midler fra 25-øres fonden (se side 189).

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

S/C, OM, Tobak:

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

S/C:

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

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

OM:

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

Et hold består af mindst 6 personer.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med 6 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Tobak:

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

KIF, Forædling:

For hver virksomhed vælges én tillidsrepræsentant.

Holddrift

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

Talsrepræsentanter

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

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

§ 54 - Hvem kan vælges

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

Det samme gælder for valg af stedfortræder.

§ 55 - Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen/branchen/området på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

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

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

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

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

§ 56 - Stedfortræder

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

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

Særbestemmelse for: Forædling

Forædling:

Stedfortræderen skal ikke uddannes i. h. t. »Rammeaftale om akkord«. Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

Særregel for tillidsrepræsentanter på forædlingsområdet i henhold til Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord, § 28, stk. 2.

§ 57 - Fællestillidsrepræsentant

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

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

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

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

Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden.

Særbestemmelse for: Tobak

Tobak:

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

§ 58 - Klub

Hvis arbejderne på en virksomhed slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Hvor der er valgt fællestillidsrepræsentant, er vedkommende formand for klubben.

§ 59 - Funktion og opgaver

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

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

Opnås der ikke - ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen - en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

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

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

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

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

Tillidsrepræsentanters adgang til IT-faciliteter

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

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

Organisering

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

Møder med nyanstatte

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Særbestemmelse for: OM

OM:

Der tilstræbes så høj grad af medarbejderindflydelse (indflydelse på egen arbejdssituation), som det er muligt og rimeligt. Formålet er gennem motivation at opnå så godt et arbejdsmiljø og så god en effektivitet som muligt.

I alle spørgsmål, men navnlig i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af personale, skal tilstræbes samråd med tillidsrepræsentanten for det pågældende område.

Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet kan dog ikke anfægtes, og tidsbegrænsninger i beslutningsprocesserne må respekteres.

§ 60 - Løn

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

Særbestemmelse for: OM, Forædling

OM:

Tillidsrepræsentanten skal, uden for sin normale arbejdstid af virksomheden, have fuld dækning for eventuelle udgifter i forbindelse med varetagelse af opgaver, som kan gavne vedkommendes kolleger og virksomheden, og som forud er godkendt af virksomheden.

Forædling:

Rammeaftalen vedrørende metodeudvikling og akkord § 26, stk. 2 er gældende. Se under: Protokollater og øvrige aftaler.

§ 61 - Uddannelse

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

§ 62 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

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

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

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

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

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

- § 2 Arbejdstiden lægning
- § 3 Holddrift
- § 4 Flextid
- § 6 Varierende ugentlig arbejdstid
- § 7 40 timers uge
- § 8 Weekendarbejde
- § 9 Forskudt tid
- § 10 Pauser
- § 11 Normalløn
- § 12 Særlige tillæg
- § 14 Overarbejde
- § 16 Afspadsering
- § 23 Opsigelse under sygdom og tilskadekomst
- § 24 Anciennitetsbestemmelser, afbrydelser, bortfald
- § 43 Særligt aftalt frihed og betaling

- § 45 Anmeldelse (fravær m.m.)
- § 70 Produktivitetshæmmende lønsystemer
- § 72 Forsøgsordninger
- § 75 Socialt kapitel
- § 79 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

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

Bestemmelser om arbejde i holddrift:

- § 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser
- § 8 Arbejde på eller forskydning af fridage
- § 9 Lokalaftaler
- Bilag 1 Aftale om 7 døgn mellem 2 fridøgn
- Bilag 1 Aftale om fra 7 til 12 døgn mellem 2 fridøgn

Protokollat om:

- Afklaring af anvendelse af vikararbejde, side 183.
- Brug af underleverandører, side 184.
- Slagteri- og fødevarerindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, side 189.
- Rådgivning og konsulentbistand m.v. til uddannelsesarbejdet i virksomheden, side 191.
- Aftalt uddannelse, side 195.
- Adgang til lønoplysninger, side 203.

Listen er ikke udtømmende.

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

§ 63 - Afskedigelse

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på:

23	4 måneder	
24	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
111	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
146	5 måneder	
S/C	13 uger	Inkl. eget opsigelsesvarsel
OM	4 måneder	Ved 5 år dog 6 måneder
Tobak	5 måneder	
KIF	0 måneder	Eget opsigelsesvarsel
Forædling	3 måneder	

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varselspligt.

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 tilfalder virksomheden.

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

§ 64 - Fagretlig behandling

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

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

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

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

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

Samme regel gælder for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 65 - Andre tillidsvalgte

§ 63 og 64 er også gældende for følgende tillidsvalgte:

- Arbejdsmiljørepræsentanter (her henvises til "lov om arbejdsmiljø").
- Fungerende stedfortræder for tillidsrepræsentant og ESU-medlemmer gælder samme regler, som er gældende for tillidsrepræsentanter.
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og disses suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter (§ 63 og 64).

KAP. 8 - LÆRLINGE

§ 66 - Lærlinge

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

Generelle uddannelsesbestemmelser

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

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

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

Twistigheder

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

Ferie

Ferieloven er gældende.

Lærlinges adgang til støtte fra IKUF

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

Skolehjem

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Lærlingens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

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

- a. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

- b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

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

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:

Parterne er enige om, at der på de virksomheder, hvor oplæring finder sted, beskæftiges faguddannede arbejdere.

Færdiggørelse af læretiden for lærlinge fra andre brancher i faget

Ikke færdiguddannede lærlinge fra andre brancher i faget, kan antages til udlæring i pølsefageriet, og læretiden fastsættes af Slagterfagets Fællesudvalg.

Aflønning

Stk. 1. Aflønning

Lønnen for lærlinge bestemmes efter den mellem organisationerne overenskomstmæssige aftalte løn for voksne arbejdere efter følgende skala:

Under 18 år	50%
Over 18 år	70%
Over 20 år	80%

Lønperioden følger de på virksomheden ansatte voksne arbejders periode. Lønændringer i henhold til alderssatserne foretages fra den første dag i den lønperiode, lærlingen fylder år. Ved deltagelse i produktionsordninger, er lærlingens overenskomstmæssige løn garanteret. Indtjening, der overstiger denne løn, udbetales.

Minutfaktoren ved lærlingens akkordarbejde sættes til 75 % af voksne arbejders minutfaktor. Arbejdstiden for lærlinge er virksomhedens normale arbejdstid.

Stk. 2. Overtidstillæg

Overarbejdstillæg for lærlinge over 18 år fastsættes til 50 % af de voksne arbejders overarbejdstillæg.

Stk. 3

Lærlinge er omfattet af bestemmelsen i overenskomsten om feriefridage.

Fravær

Ved sygdom og fravær skal lærlingens værge foretage anmeldelse og dokumentation efter samme regler, som er gældende for voksne arbejdere.

Svendeprøve

Efter udstået læretid aflægger lærlingen prøve i overensstemmelse med regulativ for afholdelse af svendeprøver inden for slagterfaget i Danmark.

Ferie efter læretidens udløb m.m.

Forskellige bestemmelser

Såfremt lærlingens sidste ferie undtagelsesvis ikke er afholdt inden læretidens udløb, skal virksomheden, til den resterende ferieperiode, supplere den opsparede feriegodtgørelse til slagteriarbejderens overenskomstmæssige timeløn.

Læremesteren har ikke pligt til at betale lærlingen løn, udover de første 13 uger efter tilskadekomst, uanset at sygemeldingen skyldes et uheld indtruffet på arbejdspladsen.

Beskæftigelse efter udlæringsdato

Lærlinge er sikret minimum 13 ugers arbejde efter udlæringsdato.

Forædling:

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

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

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

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

For lærlinge mellem 18 og under 25 år indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af lærlingens syge hjemmевærende barn/børn under 14 år. Betalingen udgør pr. 27. februar 2023 123,76 kr./time. Betalingen udgør pr. 26. februar 2024 128,04 kr./time.

Frihed kan kun gives til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og love erklæring.

Arbejdstid

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

Aflønning

Lærlinge u/18 år	27-02-2023 Kr.	26-02-2024 Kr.
Grundløn+akkordafsavn	48,80	48,80
Timetillæg	56,61	56,61
Timeløn	105,41	105,41
Ugeløn ved 37 timer	3.900,17	3.900,17
Lærlinge o/18 år	27-02-2023 Kr.	26-02-2024 Kr.
Grundløn+akkordafsavn	60,67	62,79
Timetillæg	74,55	77,16
Timeløn	135,22	139,95
Ugeløn ved 37 timer	5.003,14	5.178,25
Voksenlærlinge	27-02-2023 Kr.	26-02-2024 Kr.
Grundløn+akkordafsavn	74,85	80,60
Timetillæg	85,75	85,75
Timeløn	160,60	166,35
Ugeløn ved 37 timer	5.942,20	6.154,95

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

Overarbejde

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

	27-02-2023 Kr.	26-02-2024 Kr.
Over 18 år	82,30	84,77
Voksenlærlinge	90,74	93,46

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

Anciennitet og opsigelsesregler

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

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

Rejsegodtgørelse

Stk. 1.

Arbejdsgiveren betaler rejser mellem skole og hjemby.

Stk. 2.

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

Lærlinges ret til fridage

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

Lærlinge under 18 år	105,41 kr./time
Lærlinge over 18 år	139,95 kr./time
Voksenlærlinge	166,35 kr./time

Hovedferie

Ved afholdelse af hovedferie udbetales ½ uges ekstra lærlingeløn.

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

Søgnehelligdagsaftale for lærlinge

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

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

- a) Der henlægges 4,0 % af al indtjent løn i det kalenderår, hvori læretiden udløber.

- b) Såfremt der har været 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 og udbetales i efterfølgende lønperiode.
- e) Ved fratrædelse udbetales eventuelt resttilgodehavende sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.
- f) Underskud ved uddannelsesårets udløb eller ved fratrædelse i løbet af dette kan ikke kræves inddækket.

KAP. 9 - UDDANNELSE

§ 67 - Uddannelse

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

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling. Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse (på niveau med industrioperatøruddannelsen).

1. Uddannelsesplanlægning

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

Arbejdet med uddannelsesforhold kan foretages af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

Arbejdsopgaverne med uddannelsesforhold kan bl.a. være:

- Beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter.
- Foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov.
- Beskrive job eller funktioner og kravene hertil.
- Udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status.
- Planlægge konkrete uddannelsesaktiviteter for medarbejderne.
- Udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag til uddannelsesaktiviteter.
- Medvirke til at gennemføre godkende uddannelsesaktiviteter.
- Følge op på at mål og uddannelsesaktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

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

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

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

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

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

2. Frihed til efteruddannelse

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året til virksomhedsrelevant/faglig efter- og videreuddannelse (aftalt uddannelse).

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

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

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

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

Medarbejderens ret er samlet set op til 2 ugers frihed om året til aftalt eller selvvalgt uddannelse, hvor aftalt uddannelse har første prioritet.

3. Akkumulering af frihed til aftalt og selvvalgt uddannelse

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

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

4. IKUF-støtte ved afskedigelse

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

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

Hertil kommer, at hvis Folketinget imødekommer overenskomstparternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for ovenstående § 67, stk. 6:

Der er enighed om at øge muligheden for i forbindelse med afskedigelser at få frihed til uddannelse med støtte fra SFKF (se side 192).

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.

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.

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

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

- d. Kompetenceudvikling med støtte fra IKUF (SFKF) skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

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

Overenskomstparterne har et ønske om tilpasning af lovgivningen, således at kursusdeltagelse kan gennemføres efter medarbejderens fratrædelse. Hvis den nye lovgivning falder på plads, er overenskomstparterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

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

23, 24, 111, 146, KIF:

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

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

KIF:

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

Forædling:

Planlægning

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

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

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

På mindre virksomheder uden SU kan der udpeges en uddannelsesansvarlig.

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

- beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter
- foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrive job eller funktioner og kravene hertil
- udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status
- planlægge konkrete uddannelsesaktiviteter, som understøtter mål og behov
- udarbejde forslag med tilhørende budgetforslag for uddannelsesaktiviteternes gennemførelse
- medvirke til, at godkendte uddannelsesaktiviteter gennemføres i henhold til planerne og budgetterne
- følge op på, at mål og aktiviteter udvikler sig i takt med den tekniske udvikling.

Løn

Når en medarbejder deltager i uddannelse som et led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, eller uddannelsen sker ved virksomhedens beslutning, aflønnes medarbejderen med en uddannelsessats, der ligger 10,40 kr./time over den gældende normaltimestløn iht. § 11 for virksomheder tiltrådt rammeaftalen. For øvrige virksomheder aflønnes medarbejderen med fuld løn under uddannelse.

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

Frihed til anden uddannelse

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

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

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

§ 68 - Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF)

Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (SFKF) administreres igennem IKUF.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Se Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond, side 192.

§ 69 - DA/FH-udviklingsfond

Til DA/FH-udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Pr. første lønningssperiode efter 1. januar 2022 ydes fra arbejdsgiverside 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

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

KAP. 10 - LØNSYSTEMER

§ 70 - Produktivitetsfremmende lønsystemer

Målsætning

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

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

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

Forberedelse til lokalaftale

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

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

Lokalaftaler

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

Lokalaftalen bør blandt andet indeholde en beskrivelse af følgende:

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

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

- produktivitet
- kvalifikation
- fleksibilitet
- funktionsløn

Opsigelse af lokalaftale

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

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

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

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

Særbestemmelse for KIF

KIF:

Godkendelse af lokalaftale

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

Med henblik på uddannelse

Virksomhederne kan i uddannelsesøjemed og i rimeligt omfang antage 17-årige arbejdere.

Arbejdsområdet må kun omfatte fysisk lettere arbejde, såsom afvejning og pakning af pålægsvarer, sliced bacon og anden pakning og etikettering, fyldning af mindre vareenheder, svejsning af plasticposer og lignende. Andre arbejdsområder kan drøftes parterne imellem.

For tidlønsarbejde betales 75 % af slagteriarbejdernes lønninger, og ved akkordarbejde følges de for voksne arbejderes aftalte satser.

I tilfælde af arbejdsløshed inden for forbundets lokalafdelings medlemmer, kan forbundet modsætte sig ansættelse af ungarbejdere til sådan oplæring.

§ 71 - Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Gældende for KIF og Forædling

Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord. Side 154.

KAP. 11 - FORSØGSORDNINGER OG LIGN.

§ 72 - Forsøgsordninger

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

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

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

Særbestemmelse for: KIF og Forædling

KIF:

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

Forædling:

Organisationerne er enige om at støtte og vejlede i forbindelse med etablering af alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer.

Under forudsætning af lokal enighed kan der for afdelinger/produktioner eller arbejdsfunktioner etableres en alternativ aflønnings- og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer, der kan tage udgangspunkt i en eller flere af følgende parametre:

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

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

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

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

KAP. 12 - PENSION OG SENIORORDNING

§ 73 - Pension

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

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

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

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

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

Medlems- og anciennitetsbestemmelser

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

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

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

Der må ikke stilles helbreds krav 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.

Pensionsbidraget

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

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	8,0 %	4,0 %	12,0 %
1. juni 2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %

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

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 2 måneders anciennitet, for forædlingen dog 5 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, se § 52.

Pension af sygeferiepenge

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

Der beregnes endvidere pension af evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension (se medlems- og anciennitetsbestemmelser). Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet. 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.

Firmapensionsordning

Ny optagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for overenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de

på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til den mellem overenskomtparterne aftalte pensionsordning efter overenskomstens bestemmelser herom.

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

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

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

Optrapningsordning

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

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

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

Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme 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 Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpassningsforhandlinger.

§ 74 - 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 fritvalgsopsparingen, 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 fritvalgslønkonto, 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 fritvalgsopsparingen, den særlige opsparing, SH-opsparingen 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 lønningperiode, 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.

KAP. 13 - ARBEJDSMILJØ M.M.

§ 75 - Socialt ansvar

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

Det er derfor vigtigt, at flest mulige personer inddrages i og fastholdes på arbejdsmarkedet. Ansættelsen af personer med nedsat erhvervsevne må ikke ske på bekostning af virksomhedernes nuværende arbejdsstyrke. Virksomhederne bør derfor i de respektive samarbejdsudvalg fastlægge retningslinjer for en arbejdsfastholdelsespolitik og lade dette indgå i personalepolitikken.

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

Overenskomstparterne er enige om at arbejde positivt for at fremme realiseringen af denne aftale. Ved udsatte grupper forstås i denne aftale:

1. Aftalen omfatter personer hvis arbejdsevne er nedsat på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst.
2. Personer med nedsat arbejdsevne grundet langvarig sygdom og med en sammenhængende sygdomsperiode på ikke under 8 uger.
3. Ansættelse af de i pkt. 1 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret med en lokalaftale indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant og godkendt af overenskomstens parter.
4. Den i pkt. 3 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid mv.
5. Lokalaftaler indgået mellem virksomhed og tillidsrepræsentant fremsendes til overenskomstens parter og træder i kraft, når begge parter har godkendt aftalen. Lokalaftalen sammenholdt med overenskomsten danner herefter grundlaget for ansættelse af de personer, der er nævnt i denne organisationsaftale.
6. Lokalaftalen omfattet af denne aftale kan, medmindre andet er bestemt i lokalaftalen, opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder.
7. Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om en lokalaftales 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.
8. Uoverensstemmelserne om lokalaftalers indhold og brud på lokalaftaler behandles i henhold til overenskomstens almindelige regler herom.

9. Overenskomstparterne er enige om, at der i videst muligt omfang kan tilstræbes, at de af virksomhedens ansatte, som rammes af en arbejds-skade, får mulighed for at forblive på arbejdspladsen. Der påhviler virksomhedens arbejdsmiljøudvalg en særlig forpligtigelse til, så vidt muligt, at tilvejebringe arbejdsforhold, som kan bestrides af disse personer.

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

§ 76 - TEKSAM

TEKSAM er etableret med det formål at udvalget skal følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter fordeles ligeligt eller efter aftale mellem DI og Fødevarerforbundet NNF.

§ 77 - Arbejdsmiljø

DA og FH er enige om at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet samt et højt niveau for de ansattes sundhed og trivsel.

For at nedbringe omfanget af arbejdsskader er overenskomstparterne enige om, fortsat at styrke den fælles indsats for at udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder en udbygning af det forebyggende og sundhedsfremmende arbejde på virksomhederne.

Til finansiering af projekter og aktiviteter ansøges Forebyggelsesfonden om støtte.

Projekter og aktiviteter skal udføres af branchernes arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 1. Tobak, Sukker & Chokolade, Bager, Møller Arbejdsmiljøudvalg (TSBM) og Kødindustriens Arbejdsmiljøudvalg (KAU)

Virksomhederne, DI og Fødevarerforbundet NNF har etableret TSBM og KAU. Udvalgene drøfter arbejdsmiljørelaterede problemstillinger og tager beslutning om igangsætning af brancherelevante og tværgående arbejdsmiljøprojekter.

KAU har hidtil været styregruppe for større projekter med reduktion af tunge løft, støj og akustik, håndhygiejne og -pleje m.m.

KAU igangsatte i 2018 projekt omkring reduktion af muskel- og skeletbesvær (MSB-indsatsen). Se mere på www.sauportalen.dk

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisation

Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation har til opgave at føre tilsyn med Arbejdsmiljøloven og nærværende overenskomst bestemmelser med fokus på, at arbejdet på virksomheden til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarligt.

Udover arbejdsmiljøorganisationens fødte medlemmer påhviler der også tillidsrepræsentanten pligter i forhold til arbejdsmiljøet på virksomheden (se § 59).

I kapitel I er arbejdstidens mulige rammer fastlagt.

Såfremt virksomheden er tiltrådt Rammaaftalen (side 154), henledes opmærksomheden endvidere på Rammaaftalens § 7 og § 31 (side 156 og 172).

Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse iht. retningslinjerne i §§ 63-64.

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.

Stk. 6. Arbejdstøj

Virksomheden udleverer arbejdstøj og fodtøj.

Alle udleverede beklædningsartikler samt fodtøj tilhører virksomheden og må ikke fjernes fra virksomheden.

I forbindelse med arbejde i fryserum og nedkølede arbejdslokaler udleveres relevant beklædning og underbeklædning tilpasset den enkelte medarbejders behov.

Det påhviler den enkelte medarbejder at behandle de udleverede beklædningsartikler, evt. værktøj m.v. omhyggeligt og på alle måder forsvarligt.

Vask og vedligeholdelse foranlediges af virksomheden.

Stk. 7. Natarbejde og helbreds kontrol

Som en konsekvens af implementeringen af EU's arbejdstidsdirektiv nr. 93/104/EF, af 23. november 1993 gælder følgende:

Natarbejde

Som natmedarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 06.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Helbreds kontrol

Virksomheden tilbyder gratis helbreds kontrol, inden en medarbejder begynder beskæftigelsen. Overenskomstparterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natmedarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

En natmedarbejder, som har helbreds problemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Overenskomstparterne er enige om, at der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbreds kontroller i virksomhederne i stil med den statistik overenskomstparterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgsarbejde om natarbejde og helbreds kontrol, der foregik i overenskomstperioden 2007-2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbreds kontrollen i praksis.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Overenskomstparterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Overenskomstparterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af overenskomstparterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen fysisk helbreds undersøgelse.

3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejdes en samlet konklusion til medarbejderen. Kontrollen skal udføres af en operatør, der har relevant uddannelse, f.eks. sygeplejerske, læge eller anden med relevant efteruddannelse samt arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredscontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.
5. På større virksomheder, hvor flere har modtaget tilbuddet, modtager virksomheden en anonymiseret rapport med generelle tendenser om ansattes livsstil og sundhed.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natmedarbejderen, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

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

Helbredscontrollen er et tilbud, og det er frivilligt.

Overenskomstparterne var enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde, bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådene.

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Overenskomstparterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredscontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året.
- b. Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natmedarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natmedarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde.
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde.
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan.
 - iv. Opfølgning på handlingsplan.

Gravides natarbejde:

Overenskomstparterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Såfremt forudsætninger er opfyldt, gælder følgende:

- Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.
- Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 52. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 8. Helbredsundersøgelser

Se § 27 - Helbredsundersøgelser (side 57), som beskriver hvordan og på hvilken baggrund virksomheden kan anmode personer om helbredsoplysninger, når vedkommende i sit arbejde får kontakt med levnedsmidler.

§ 78 - TB Fonden

Rammen er ikke gældende for 23, 24, 111, 146, S/C, OM, Tobak og KIF

DI og Fødevarerforbundet NNF har fortsat midler i en Tuberkulosefond. DI og Fødevarerforbundet NNF beslutter i enighed hvilke diagnoser, der er berettiget til et erstatningsbeløb fra fonden.

Fonden udbetaler erstatningsbeløb i forbindelse med lungetuberkulose samt enkelte andre smitsomme bakterie- eller virusbårne sygdomme, hvor medarbejderen får lægeligt forbud mod at arbejde med levnedsmidler.

Der kan ikke opnås erstatningsbeløb i forbindelse med sygdom forårsaget af betændelsesinfektioner uagtet at disse kan være opstået i forbindelse med arbejdet.

Erstatningsbeløbet udmøntes i et tillæg til sygedagpengene, således at disse tilsammen udgør 90 % af gennemsnitslønnen for de sidste 4 uger inden fraværet.

Det er en betingelse, at fraværperioden er dokumenteret ved lægeattest, og at medarbejderen igen er påbegyndt sit arbejde i virksomheden. Der ydes ikke ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af erstatningsbeløbet fra fonden.

Tillægget udbetales direkte fra DI til medarbejderens NemKonto, ligesom DI indberetter tillægget som B-indkomst for medarbejderen. DI fremsender brev herom til medarbejderen med c/c Fødevareforbundet NNF.

Virksomhederne har i mange år ikke indbetalt midler til fonden, idet tuberkulose i Danmark er en yderst sjælden sygdom. Der er enighed om, at såfremt der senere skulle opstå problemer i forbindelse med tuberkulose, vil DI og Fødevareforbundet NNF optage forhandling om evt. indbetaling fra virksomhederne.

KAP. 14 - LOKALAFTALER

§ 79 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Overenskomsten åbner mulighed for en række fravigelser og tilføjelser, som kan medvirke til at sikre, at ændring af arbejdsvilkår sker i overensstemmelse med de ønsker, de lokale parter har.

Stk. 1 Indgåelse af lokalaftaler

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Organisationerne anbefaler, at lokalaftaler udformes skriftligt.

Stk. 2 De lokale parter

Ved lokale parter forstås alene den på virksomheden valgte tillidsrepræsentant - hvor en sådan findes - og virksomhedens ledelse.

Hvis medarbejderne ikke har valgt en tillidsrepræsentant, kan de i stedet udpege en "talsmand", som kan repræsentere medarbejderne overfor ledelsen. Medarbejderne kan give talsmanden fuldmagt til at indgå lokalaftaler enten konkret i situationen eller helt generelt.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant kan der indgås ikkeoverenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100% eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsiges aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3 Uenighed om indgåelse af lokalaftale

Manglende enighed om indgåelse af en lokalaftale kan ikke videreføres til en faglig voldgift, men kan drøftes under medvirken af DI og Fødevareforbundet NNF, hvis dette ønskes af en af de lokale parter.

Stk. 4 Opsigelse af lokalaftaler

Lokalaftaler kan opsiges af hver af de lokale parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre længere varsel er aftalt/aftales i forbindelse med opsigelsen.

Overenskomstparterne anbefaler den opsigende part til skriftligt at fremføre baggrunden for opsigelsen, herunder om opsigelse sker med henblik på genforhandling/justering eller med henblik på lokalaftalens bortfald.

Det kan forekomme hensigtsmæssigt, at de lokale parter inddrager overenskomstparterne, når en lokalaf tale er opsagt. Hver af de lokale parter kan derfor anmode om, at der afholdes et møde på virksomheden - under overenskomstparternes medvirken - forinden den opsagte lokalaf tale udløber.

Dette gælder tilsvarende for opsigelse af kutymer.

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 lokalaf taler eller opsigelse heraf, informerer virksomheden de berørte medarbejdere herom, såfremt arbejdsforhold ændres væsentligt i forbindelse med indgåelse/opsigelsen.

Særbestemmelse for: 24, Tobak, KIF

24:

Overenskomstbestemte reguleringer kan ikke modregnes i bestående lokalaf taler, som er tillæg til nærværende overenskomst.

Tobak:

Lønninger

Lokalaf taler

De ved overenskomstfornyelsen bestående lokalaf taler får løbetid sammen med overenskomsten, dog således at der ved ændrede produktionsmetoder lokalt kan aftales nye bonusordninger inden for overenskomstperioden.

Såfremt der ved forhandlinger om ændring af bonusordninger i forbindelse med nye produktionsmetoder ikke kan opnås enighed mellem parterne, henvises spørgsmålet til endelig behandling mellem organisationerne.

KIF:

Lokalaf taler skal sendes til overenskomstparterne til orientering. Såfremt lokalaf talen omhandler produktivitetsfremmende lønsystemer, se § 70.

KAP. 15 - ORGANISATIONSREGLER

§ 80 - Hovedaftale

Hovedorganisationernes hovedaftale af 31. oktober 1973 med senere ændringer er gældende.

§ 81 - Organisationsregler - forhandlings- og fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Konfliktbegrænsende foranstaltninger:

Med henblik på at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og afbøde de skadevirkninger, der følger af en eventuel arbejdsnedlæggelse, gælder følgende:

- 1) Ved optræk til arbejdsuro har de lokale parter pligt til, i det omfang de ikke lokalt kan løse uoverensstemmelsen at tilkalde organisationerne, der samme dag eller senest dagen efter skal træde sammen og søge uoverensstemmelsen løst eller straks indlede fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.
- 2) Hvis medarbejderne ikke afventer organisationernes sammentræde og nedlægger arbejdet eller nedlægger arbejdet i strid med organisationernes anvisninger, kan arbejdsgiveren søge det ikke udførte arbejde indhentet gennem at varsle de manglende timer udført uden overtidsbetaling.

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

Overenskomstens bestemmelser om overarbejde ændres i øvrigt ikke herved. Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling.

§ 82 - Lige-, forskels- og ligeløns behandling

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

§ 83 - Fornylesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er overenskomstparterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Der er samtidig enighed om, at det mellem overenskomstparterne nedsatte organisationsudvalg fortsætter med den hidtidige funktion.

§ 84 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst gælder fra 1. marts 2023 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 2025.

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

Særbestemmelse for: S/C, Tobak

S/C:

Virksomheder, som ved deres optagelse i DI har overenskomst med forbundet, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra og med den efter optagelsen i DI nærmest følgende 1. marts.

Overenskomsten gælder for alle nuværende og tilkommende medlemmer af undertegnede organisationer jf. ovenstående.

Tobak:

Overenskomstområdet omfatter alt arbejde inden for cigar-, cerut- og cigarillosindustrien, samt cigaret - røgtobaks- og skråtobaksindustrien.

København marts 2023

DI

Fødevareforbundet NNF

Sign. Niels Grøn

Sign. Ole Wehlast

Sign. René Normann Christensen

Sign. Jim Jensen

Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Den føde- vareindustrielle overenskomst med særbestemmelse

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:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<input type="checkbox"/> 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, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til den fødevarerindustrielle overenskomst, kapitel 1-3 samt eventuelle lokalaftaler.
Overarbejde udføres i henhold til overenskomstens §§ 14-18

6. Løn

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

Overarbejdsbetaling, søgnehelldagsbetaling, tillæg for forskudt tid, tillæg for arbejde i skiftehold og genitil-
læg i øvrigt betales efter reglerne herom i den fødevarerindustrielle overenskomst. På virksomheden kan fore-
komme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsæt-
tes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:
 Hver uge Hver 14. dag Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til ferieloven og den fødevarerindustrielle overenskomst.

8. Pension

I henhold til overenskomsten er medarbejderen efter 2 mdrs. anciennitet (forædlingsområdet dog 5 mdr.) 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 arbejds-markedspensionsordning og der betales derfor bidrag straks fra ansættelsens start.

Er medarbejderen omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension og anmode herom.

9. Opsigelse

Der henvises til særbestemmelserne for brancheområdet

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder den fødevarerindustrielle overenskomst med særbestemmelse for brancheområde

23 24 111 146 S/C OM Tobak KIF
 Forædling

indgået mellem Dansk Industri og Fødevarerforbundet 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 ansættelsesaftale til medarbejderen.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BESTEMMELSER FOR ARBEJDE I HOLDDRIFT (med kommentarer)

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Den normale arbejdstid for den enkelte arbejder er som anført, uanset om der arbejdes i 2 eller 3 skift, og hvad enten der er tale om almindeligt holddriftsarbejde eller kontinuerlig drift.

Stk. 2. Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit udgør 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal, for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således uanset produktionens art fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i § 1, stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se § 2, stk. 1, og § 6, stk. 2 og 3. I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte arbejder, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 2 skift på 35 1/2 time og ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte.

Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i § 1, stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Længere arbejdstid i en periode (f.eks. ved sæsonbetonet arbejde) mod afkortning af arbejdstiden i en senere periode kan, såfremt der er enighed herom, aftales i henhold til § 9.

Supplerende mandskab, afløsere m.v. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Stk. 3. *Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.*

Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkelte arbejders overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt § 5, men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Stk. 4. *I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.*

Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på et skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også § 9).

Afvigelser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

Stk. 5. *I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.*

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 6 eller fra normal dagarbejdstids begyndelse, medfører normalt, at hold, der påbegyndes inden for dette tidsrum, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 6, skal der i stedet for holddriftstillæg betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 6.

Stk. 6. *Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlape hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.*

Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift.

Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Stk. 7. *Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.*

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte arbejders normale ugentlige arbejdstid. Da arbejderne overenskomstmæssigt normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. *Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.*

Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelldage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser, f.eks. maskinnedbrud, materialemangel eller efter aftale, f.eks. i forbindelse med ferie, samt med 3 ugers varsel på søgnehelligdage. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure, efter aftale eller på søgnehelligdage, skal arbejderne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 3.

Stk. 2. *Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har arbejderet ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har arbejderet ret til en anden fridag.*

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehelligdage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt grundlovsdag fra kl. 12 til arbejdsdøgnets afslutning i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehelligdage, medfører en indskrænkning i den i § 1, stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehelligdage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehelligdag. Kan erstatningsfridage for søgnehelligdage ikke gives, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Ugelønnede arbejdere skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehelligdag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede arbejdere får ikke løn på en erstatningsfridag, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 3. *Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.*

Weekendfrihed skal gives på bedst mulig måde afhængig af de lokale forhold, og arbejderne har påtaleret for manglende hensyntagen.

Stk. 4. *Søn- og helligdagsdøgn (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.*

Hvor ugens arbejde afsluttes i løbet af lørdagen eller senest søndag morgen, er søndagsdøgnet de sidste 24 timer forud for arbejdets genoptagelse søndag aften (tidligst kl. 22) eller mandag morgen (senest kl. 8). Ændring af en fastlagt placering af søndagsdøgnet kan ske efter skriftlig aftale mellem parterne.

Afsluttes søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, skal der betales almindeligt holddriftstillæg i henhold til § 3, stk. 1, fra dette tidspunkt, se dog også reglen i § 3, stk. 3.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg:

*Med virkning fra 27. februar 2023 udgør tillægget:
Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 kr. 41,37 pr. time*

*Med virkning fra 26. februar 2024 udgør tillægget:
Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 kr. 42,82 pr. time*

Hvor den ugentlige arbejdstid påbegyndes med et 3. skift søndag aften, dvs. efter søndagsdøgnets afslutning, skal arbejde på dette skift betales med ovennævnte satser.

Stk. 2. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage (grundlovsdag mellem kl. 12.00 og arbejdsdøgnets afslutning, jf. § 1, stk. 5) betales et tillæg:

Pr. 27. februar 2023 udgør tillægget kr. 106,34 pr. time.

Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 110,06 pr. time.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Tillægsbetalingen for holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning skal ligesom de almindelige holddriftstillæg i stk. 1 ydes, uanset hvilket skift der arbejdes på inden for disse tidsrum.

Arbejdere på 1. skift skal, hvis deres normale arbejdstid på lørdage slutter efter kl. 14.00, have det særlige weekendtillæg fra kl. 14.00.

Den samlede betaling for arbejde i holddrift fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage er for time- og akkordlønnede den normale betaling samt et tillæg:

Pr. 27. februar 2023 udgør tillægget kr. 106,34 pr. time.

Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 110,06 pr. time.

- og på søgnehelligdage desuden søgnehelligdagsbetaling (forskud). Arbejdere under ugelønsoverenskomster får ud over den normale ugeløn ovennævnte holddriftstillæg, idet søgnehelligdagsbetalingen på disse områder ydes ved, at der betales fuld løn i den uge, hvori erstatningsfridagen falder.

På erstatningsfridage får arbejdere under timelønsoverenskomster ingen løn, jf. kommentaren til § 2, stk. 2.

Såfremt grundlovsdag overenskomstmæssigt er gjort til hel fridag, gælder dette også, når der arbejdes i holddrift.

Stk. 3. *Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.*

Bestemmelsen tager udelukkende sigte på virksomheder, hvor der arbejdes på 3. skift 6 gange i ugens løb, og hvor ugens arbejdstid begynder søndag aften og slutter lørdag. Tillægsbetalingen for arbejde søndag nat er i disse tilfælde den samme, som anført i stk. 2 i stedet for de almindelige holddriftstillæg i stk. 1.

§ 4 Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

De nye regler om betaling for overarbejde indebærer, at holddriftsarbejdere ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, skal aflønnes med såvel overtidsbetaling som holddriftstillæg.

Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde kan finde sted efter de almindeligt gældende regler i de enkelte overenskomstforhold, hvorfor spørgsmålet om, i hvilket omfang overarbejde kan kræves, ikke kan afgøres efter fællesordningens bestemmelser, men kun efter reglerne i de enkelte overenskomster.

§ 5 Manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Bestemmelsen er alene en betalingsregel, der fastsætter, at der, hvis det anførte varsel ikke er givet, skal betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, indtil varslet udløber 5 x 24 timer efter, at det er afgivet. Den særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde. Med udtrykket "den normale dagarbejdstid" forstås den faktiske arbejdstid og ikke eventuelle overenskomstmæssige rammetider. Hvis en normal dagarbejdstid ikke findes for alle arbejdere, må den enkelte arbejders (eller gruppes) dagarbejdstid anvendes. Bestemmelsen gælder ikke for arbejdere, der antages til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan.

§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk. 1. *Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.*

Har holddriftsarbejdet for den enkelte arbejder ikke en varighed på ud over 3 døgn, betales overarbejdstillæg for timer, der falder uden for normal dagarbejdstid.

Der kan ikke samtidig opnås overarbejdstillæg både efter § 5 og efter § 6, stk. 1.

Denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde, og arbejdstiden skal derfor medtages i arbejdstidsberegningen som holddriftsarbejde.

Bestemmelsen kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan, og som opfylder betingelserne i § 1, stk. 2, om at indgå i turnusordningen med mindst 6 vagter inden for 6 uger.

Stk. 2. *Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.*

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Holddriftsarbejde, der tilrettelægges efter § 1, stk. 2, med ugentlige arbejdstider af varierende længder, skal normalt strække sig over mindst 6 uger. Afbrydes holddriftsarbejdet i turnusperioden enten før eller efter 6 ugers forløb, skal der ske en opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen sker.

Viser opgørelsen af arbejdstiden, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der ydes overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser for det overskydende antal timer, og hvis andre har haft mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Ved egentlige overarbejdstimer, der skal holdes uden for beregningen af arbejdstiden, forstås timer, der forlænger den aftalte arbejdstid i lønningsperioden og derfor betales med overarbejdstillæg, men ikke timer, der af anden grund betales med et ekstra tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Hvis arbejdere inden for et ugelønsområde er aflønnet med den normale ugeløn uanset arbejdstidens længde i den enkelte uge, skal der betales løn og overarbejdstillæg efter ovenstående regler for eventuelle overskydende timer i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen fandt sted. Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale ugeløn.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvor en enkelt arbejder i en turnusperiode, overgår til et andet skift eller til dagarbejde. I sådanne tilfælde er det bestemmelsen i § 7, stk. 2, der skal anvendes.

Stk. 3. *Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.*

Reglerne i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvor holddriftsarbejde indstilles på grund af force majeure og lignende. I modsætning til § 2, stk. 1, forudsættes det ikke her, at holddriftsarbejdet genoptages, hvorfor der skal gives arbejderne adgang til at oparbejde den manglende tid eller ydes erstatning. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

Arbejdere inden for et ugelønsområde med normal ugeløn skal have løn for eventuelle overskydende timer og har pligt til at oparbejde eventuel manglende tid for at undgå reduktion i ugelønnen. Sker oparbejdningen

uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

§ 7 Overflytning

Stk. 1. *Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb pr 27. februar 2023 på kr. 247,46 i anledning af overflytningen. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 256,12. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.*

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af faste afløsere fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Uden for de i turnusplanen indeholdte tidspunkter betales engangsbeløb pr 27. februar 2023 på kr. 247,46 i anledning af overflytningen. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 256,12 - når overflytningen sker til 2. eller 3. skift, men ikke til 1. skift, hvis dettes arbejdstid er sammenfaldende med dagarbejde, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen mellem dagarbejde og 1. skift på 1 time eller derunder.

Ved overflytning af arbejdere inden for holddrift, hvor arbejderne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløb pr 27. februar 2023 på kr. 247,46 i anledning af overflytningen. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 256,12.

Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales engangsbeløb pr 27. februar 2023 på kr. 247,46 i anledning af overflytningen. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 256,12 - ikke hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til engangsbeløbet.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Sker tilbageførelsen efter 3 ugers forløb, betragtes den som en ny overflytning, der berettiger til udbetaling af engangsbeløbet.

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift

Der betales ikke engangsbeløb ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder.

Ved overgang til dagarbejde,

Der betales ikke engangsbeløb ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde.

Stk. 2. *Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1 stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.*

Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Bestemmelsen tager sigte på de situationer, hvor den enkelte arbejder, uden at det er en følge af en turnusplan, opnår kortere eller længere arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, fordi han flyttes fra et hold til et andet eller til og fra dagarbejde. I sådanne tilfælde opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, og eventuelle manglende timer op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg, medens overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Ved egentlige overarbejdstimer forstås timer, der efter definitionen er overarbejde, se kommentaren til § 6, stk. 2. Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst muligt overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1. *Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen betales pr. 27. februar 2023 et ekstra tillæg på 102,83 kr./time. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget 106,43 kr./time. Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2).*

Denne betalingsbestemmelse tager sigte på uforudsete situationer og giver ikke arbejdsgiveren adgang til mod betaling generelt at inddrage fridagene ved turnusplanens tilrettelæggelse eller senere.

Inddrages ugelønnede arbejderes erstatnings- eller vagtliste-fridage, der falder på en sønehelligdag, skal arbejderen *pr. 27. februar 2023* ud over den normale ugeløn have betaling for arbejde en sådan dag plus *kr.102,83 pr. time. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget kr. 106,43.*

Stk. 2. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er et led i en omlægning af turnusplanen, betales *pr. 27. februar 2023* et tillæg på *27,96 kr./time. Pr. 26. februar 2024 udgør tillægget 28,94 kr./time. En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.*

Forskydning af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt, og forskydningen kan højst ske inden for en 4 ugers periode. Tillægsbetalingen skal ydes uden hensyn til, med hvilket varsel vagtlistefridagen bliver forskudt.

Stk. 3. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Såfremt en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, må inddrages, uden at arbejderen senere får en anden fridag i stedet, jf. stk. 2, skal han ud over sædvanlig betaling for arbejdet den pågældende dag have den i den gældende overenskomst fastsatte ekstrabetaling for arbejde på tilsikrede hverdagsfridage.

Har overenskomsten ingen bestemmelse om særskilt betaling i sådanne tilfælde, betales i stedet de overenskomstmæssige overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser.

§ 9 Lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Der kan lokalt træffes aftale om arbejdstidens lægning, spisepauser og holdskifte (se § 1, stk. 1, 2, 4 og 5 samt § 2, stk. 1). Hvor det undtagelsesvis skønnes hensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om at omregne alle tillægsbetalinger til f.eks. ensartede ørebeløb til samtlige timer på alle 3 skift, til samtlige timer på 2. og 3. skift eller til faste ugebeløb, men der

kræves i så tilfælde en ganske fast turnus. Beregningsgrundlaget i en lokalaf tale om betaling af ensartede beløb pr. time eller pr. uge skal være holddriftsaftalens satser, og der skal i lokalaftalen være en opstilling over beregningerne, således at disse til enhver tid kan ajourføres ved eventuelle ændringer i fællesordningen. I en sådan aftale skal det samtidig bestemmes, hvorledes man skal forholde sig med arbejdere, der indgår i eller udgår af holddriftsarbejdet, enten at deres tillægsbetalinger beregnes for den tid, de deltager i holddriftsarbejdet, eller at de er forpligtet til at arbejde efter samme betalingsregler, som er aftalt for de øvrige.

Hvis holddriftsarbejde er tilrettelagt således, at der på lørdage kun skal arbejdes få timer i 2-holdsdrift på 2. skift og i 3-holdsdrift på 2. og 3. skift, kan der træffes aftale om, at holdene efter tur tager hele lørdagsarbejdet.

Bilag 1

Vejledning vedrørende arbejdsmiljølovens kapitel 9 og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 med denne ændring om hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

Der skal inden for hver periode på 24 timer gives den ansatte 11 timers sammenhængende hvile (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1).

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat, der har holdt fri i weekenden og påbegyndt arbejdet mandag kl. 06.00, højst kan fortsætte arbejdet indtil mandag aften kl. 19.00, idet der i 24 timers perioden fra søndag kl. 19.00 til mandag kl. 19.00 præcis er 11 timers sammenhængende hvile.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift (arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1).

Ved holdskifte forstås såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte i overensstemmelse med bestemmelser for arbejde i holddrift.

Ugentligt fridøgn

Inden for hver periode på syv døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode (arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1).

Bestemmelsen forstås således, at der ikke må være mere end seks døgn mellem to fridøgn.

Da fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, vil de ansatte normalt få en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer (ved holdskifte kan den nedsættes til 32 timer) hvert 7. døgn.

Undtagelser i øvrigt

I øvrigt gælder de almindelige regler i arbejdsmiljøloven om fravigelser fra den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, jf. arbejdsmiljølovens §§ 50-55. I så fald skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Aftaler om omlægning af fridøgnet

- **Aftaler om syv døgn mellem to fridøgn**

I følge bekendtgørelsens § 22 kan der lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end syv døgn mellem to fridøgn. Lokalaftalen indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten(erne) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Aftalen skal være skriftlig og skal efterfølgende noteres i tilsynsbogen. Om beregning af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet samt om fridøgnet's placering henvises til bemærkningerne i forrige afsnit.

- **Aftaler om fra syv til tolv døgn mellem to fridøgn**

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til tolv døgn mellem to fridøgn. Fremgangsmåden ved udarbejdelsen af sådanne arbejdstidsplaner er følgende: Der aftales mellem lokale parter en arbejdstidsplan, hvoraf det klart fremgår, hvorledes arbejdstiden for den enkelte medarbejder er placeret. Arbejdstidsplanen oprettes skriftligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten / tillidsrepræsentanterne eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet.

Om arbejdstidsplanens varighed og opsigelse samt om beregningen af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet og placeringen af det ugentlige fridøgn henvises til bemærkningerne i forrige afsnit. Den oprettede arbejdstidsplan indsendes derefter af de lokale parter til godkendelse hos de respektive organisationer henholdsvis DI og Fødevareforbundet NNF. Arbejdstidsplanen indsendes til organisationerne senest 8 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat.

Organisationernes skriftlige svar på den fremsendte arbejdstidsplan skal foreligge senest 5 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Såfremt der fremsættes skriftlige indvendinger imod den fremsendte arbejdstidsplan, skal sådanne snarest forelægges organisationerne. Senest 2 uger inden arbejdstidsplanen agtes iværksat, skal resultatet af organisationernes drøftelser foreligge. Den godkendte organisationsaf-tale skal endelig noteres i tilsynsbogen.

- **Aftaler om mere end tolv døgn mellem to fridøgn**

DI og Fødevareforbundet NNF kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er mere end tolv døgn mellem to fridøgn. Denne aftalemulighed er meget vidtgående, hvorfor aftalerne udover, at de skal indgås mellem overenskomstparterne DI og Fødevareforbundet NNF også skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet for at være gyldige.

Om fremgangsmåden i øvrigt for oprettelse af disse arbejdstidsplaner henvises til bemærkningerne i afsnit b.

Tillæg til bilag 1

Aftale om den praktiske fremgangsmåde ved behandling af ansøgning om omlægning af fridøgnet

Fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger om omlægning af fridøgnet følger de regler, der fremgår af dette bilag 1 i nærværende holddriftsaftale. Fødevareforbundet NNF og DI er enige om følgende uddybning af fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger fra virksomheder og disses medarbejdere om godkendelse af arbejdstidsplaner med mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Sagsbehandling

For at fremme sagsbehandlingen orienterer organisationerne hinanden om modtagne ansøgninger. Er en ansøgning kun modtaget i en af organisationerne, fremsender denne kopi af sagens akter til den anden organisation inden 3 dage efter ansøgningens modtagelse.

Senest 2 uger efter ansøgningens modtagelse i organisationerne afholdes et møde mellem en repræsentant fra hver af disse, hvor ansøgningen behandles. Sådanne møder aftales med mindst 3 dages varsel. Finder begge eller en af organisationerne, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, må der forinden mødet indhentes yderligere oplysninger hos ansøgerne.

Er der mellem repræsentanterne for organisationerne enighed om at godkende en ansøgning om omlægning af fridøgnet efter bekendtgørelsens § 19, meddeles dette virksomheden og medarbejderne.

Afslås ansøgningen, skal dette senest 3 uger efter sagens modtagelse i hovedorganisationerne meddeles virksomheden og dens ansatte.

Ansøgninger, der vedrører bekendtgørelsens § 20, behandles som ovenfor, hvorefter ansøgningen i tilfælde af enighed videresendes til direktøren for Arbejdstilsynet med organisationernes underskrevne indstilling.

Fødevareforbundet NNF og DI meddeler virksomheden og dennes medarbejdere Arbejdstilsynets svar.

GRUPPELIV FOR KIF OG FORÆDLING

KIF, Forædling

Gruppeliv gældende for Forædlingen og KIF.

Der henvises til AP Pension (Forædling) og Forenede Gruppeliv (KIF) for gældende betingelser.

KIF

Aftale om gruppelivsforsikring

Ifølge aftale mellem DI for de Kødindustrielle medlemmer (KIF-området) og Administrationselskabet FORENEDE GRUPPELIV (FG), har KIF på deres medlemmers vegne påtaget sig at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere - herunder lærlinge, der fyldt 18 år, men ikke er fyldt 67 år, og som:

- a) er medlem af Fødevareforbundet NNF, Dansk Metalarbejderforbund eller Dansk EI Forbund.
- 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.

Til dækning af påtågen forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte aftale, har KIF og FG undertegnet en gruppelivsaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen fra det fyldte 18. år og indtil det fyldte 67. år, er kr. 414.868,00.

Efterlader et gruppemedlem ved sin død børn under fyldt 21 år, udbetales for hvert efterladt barn, yderligere en forsikringssum efter følgende skala:

Under 18 år	kr.	62.230,00
18-20 år inkl.	kr.	45.013,00
Alder 21 år	kr.	0,00

Dersom et gruppemedlem, efter mindst et års anciennitet hos et og samme KIF -medlem og inden det fyldte 60. år, tilkendes invalidepension på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, udbetales en invalidesum på kr. 57.202,00.

Skyldes invaliditeten ulykkestilfælde på virksomheden, bortfalder ovennævnte anciennitetskrav.

De anførte forsikringssummer pristal-reguleres hvert år. Ovennævnte forsikringssummer gælder pr. 1. januar 2020.

Kritisk sygdom

Dersom et gruppemedlem inden det fyldte 60. år pådrager sig en "kritisk sygdom", dvs. ondartede kræftformer, blodprop i hjertet, hjerneblødning, åben hjertekirurgi (bypassoperation og hjerteklapper), dissemineret sklerose, nyresvigt, større organtransplantationer (hjerter-lunge, lunge og lever) og AIDS, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser - udbetales en forsikringssum på kr. 117.800,00.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom, bortfalder dækningen for kritisk sygdom. Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden og tidligst 3 måneder efter indtrædelse i gruppelivsforsikringen. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet sker mindre end 3 måneder efter forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Præmien betales af virksomheden og opgives til skattevæsenet som løn. Dækningen ophører 30 dage efter fratredelse af stilling eller arbejdsgiverens udmeldelse af KIF, dog senest ved udgangen af den måned, hvori gruppemedlemmet fylder 67 år. Afgår en arbejder på efterløn ved døden, før det fyldte 67. år, udbetales forsikringssummen, forudsat at den pågældende, forud for overgangen til efterløn, har haft beskæftigelse uafbrudt i de sidste 7 år, hos et og samme KIF-medlem. Efterlønsordningen er præmiefri.

Forædling

Gruppelivsftale

Aftale om gruppelivsforsikring med invalidesum og kritisk sygdom

Ifølge overenskomst mellem DI på den ene side, og Fødevareforbundet NNF samt Dansk Metalarbejderforbund på den anden, side har ovennævnte arbejdsgiverforening på sine medlemmers vegne forpligtet sig til, at gruppelivsforsikre alle hos medlemsvirksomhederne beskæftigede medarbejdere, der er fyldt 18, men ikke 65 år, og som:

- c) er medlem af Fødevareforbundet NNF eller Dansk Metalarbejderforbund, eller
- d) er medlem af et andet fagligt arbejderforbund, men på vedkommende virksomhed aflønnes efter den for medlemmer af et af de under pkt. a nævnte forbund gældende løntarif, eller hvor DI har truffet anden særlig aftale med det pågældende forbund om indgåelse under ordningen om gruppelivsforsikring.

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

Forsikringssum ved død

Til dækning af påtagen forpligtelse i overensstemmelse med ovennævnte overenskomst har DI med SLAGTERIERNES GRUPPELIV (SG) underskrevet en gruppeaftale, hvorefter forsikringssummen ved død i alderen før det fyldte 70. år er kr. 310.000.

Børnesummer

Hertil kommer yderligere, når der efterlades børn under 21 år:

43.500 kr. 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.

Såfremt en medarbejder inden tilkendelsestidspunktet, men efter ansøgning om førtidspension, fylder 65 år, skal det efter en konkret bedømmelse afgøres, om tabet af erhvervsevne må antages at have foreligget inden for dækningsperioden og før det fyldte 65. år.

Til medarbejdere, der inden det 65. år og efter mindst ét års anciennitet hos en og samme virksomhed under denne overenskomst, på grund af sygdom eller ulykkestilfælde varigt får nedsat erhvervsevnen med mindst 2/3, udbetales en invalidesum på kr. 90.000.

En sådan nedsættelse af erhvervsevnen foreligger, når 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, Creutzfeldt Jacobs syndrom, nyresvigt, større organtransplantationer, Parkinsons sygdom, blindhed og døvhed, som angivet i særlige forsikringsbetingelser.

Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom bortfalder dækningen for kritisk sygdom. Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden. Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfaldet skyldes samme årsag, og det sker mindre end 3 måneder efter at forsikringssummen ved kritisk sygdom er udbetalt.

Såfremt en medarbejder tidligere har fået diagnosticeret en kritisk sygdom, vil medarbejderen i tilfælde af, at vedkommende mere end 10 år efter pådrager sig en ny (anden) kritisk sygdom, være omfattet af ordningen.

Overgangsordning gældende indtil 1. marts 2009:

Hvis en kritisk sygdom er konstateret før 1. marts 1999, er medarbejderen dog omfattet af ordningen, såfremt der senere i forsikringsperioden konstateres en ny (anden) kritisk sygdom.

For kræftdiagnoser gælder dog følgende:

Hvis gruppemedlemmet én gang tidligere har fået stillet diagnose for kræft, opnås ret til udbetaling ved en ny kræftdiagnose, hvis følgende betingelser er opfyldt:

Der er forløbet mindst 10 år siden sidste aktive lægelige behandling af den tidligere stillede kræftdiagnose uden nogen form for efterfølgende kræftbehandling eller nogen form for tilbagefald. 10-års perioden regnes fra den dato, hvor den aktive lægelige behandling (eksempelvis operation, kemoterapi eller røntgenstråling) er afsluttet og frem til datoen for ny (anden) kræftdiagnose. Kontrolbesøg betragtes ikke som behandling.

Forsikringsaftalen er i øvrigt undergivet Slagteriernes Gruppelivs "Dækning ved kritisk sygdom i tilslutning til gruppelivsftaler og SG's forsikringsbetingelser", hvorefter der om de forsikredes forhold til forsikringen gælder følgende:

Indtrædelse

Dækning under gruppelivsforsikringen indtræder den dag SG antager forsikringen, medmindre anden ikrafttrædelsesdato er aftalt. Ved ændring af gruppelivsforsikringen gælder samme regler som ved optagelse i gruppelivsforsikringen.

Udbetaling ved død

Den forsikringssum, der forfalder ved gruppemedlemmets død, udbetales til gruppemedlemmets "nærmeste pårørende", medmindre andet skriftligt er aftalt mellem medlemmet og SG.

Ved gruppemedlemmets "nærmeste pårørende" forstås gruppemedlemmets ægtefælle, eller hvis en sådan ikke efterlades, gruppemedlemmets børn, eller hvis sådanne heller ikke forefindes, gruppemedlemmets arvinger ifølge testamente eller lov.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn. Inden udbetaling kan finde sted, må der forevises sådan dokumentation, som selskabet finder nødvendig.

Undtagen risiko

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

Industriministeren træffer efter indstilling fra Finanstilsynet bestemmelse om, hvorvidt den omtalte tilstand skal anses for indtrådt og i bekræftende fald om det tidspunkt, hvorfra fareforøgelens indtræden og ophør skal regnes.

Uden for dansk område dækker forsikringen ikke forsikringsbegivenheder, der er en følge af aktiv deltagelse i krig, oprør eller lignende.

Rådighedsforhold

Gruppelivsforsikringen kan ikke afhændes, pantsættes eller på anden måde gøres til genstand for omsætning og vil i tilfælde af udtrædelse af forsikringsforholdet ikke have opnået nogen form for værdi.

Præmiefri dækning

Udtræder et gruppemedlem inden det fyldte 65. år på grund af sygdom eller ulykkestilfælde, der medfører, at den pågældendes arbejds- og erhvervsevne nedsættes til 1/3 eller derunder, kan dækningen opretholdes uden præmiebetaling, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog længst i 3 år.

For at præmiefri dækning kan ydes henholdsvis opretholdes, må den forsikrede forevise sådanne bevisligheder for erhvervsudygtigheden, som SG skønner nødvendige.

Udtrædelse af gruppen

Når et gruppemedlem udtræder af gruppen enten ved fratrædelse fra den virksomhed, der er forsikringstager, eller fordi den pågældende i øvrigt ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem af gruppen, ophører dækningen ved udgangen af det kvartal, hvori udtrædelsen sker.

Ophører et gruppemedlems beskæftigelse hos den virksomhed, der er forsikringstager, på grund af sæsonledighed, strejke, lockout eller anden form for arbejdsstandsning, fortsættes dækningen under arbejdsstandsningen i indtil 2 måneder under forudsætning af, at der fortsat betales præmie for hele gruppen for dette tidsrum.

EU DIREKTIVER

Implementering

Overenskomstparterne er enige om at optage forhandlinger om implementering af EU-direktiver med relevans for området.

EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale mellem DI og Fødevareforbundet NNF's brancheområder er Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Nedenstående punkter indebærer sammen med gældende dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven samt overenskomsterne, at direktivet er gennemført.

Normal ugentlig arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid samt reglerne om varslet overarbejde fremgår af de respektive overenskomster. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7-dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 4 måneder.

Pauser

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses.

Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.

Daglig/ugentlig hviletid

Daglig/ugentlig hviletid er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Direktiv om forældreorlov (indført i 2010)

DI Overenskomst I v/ DI og Fødevareforbundet NNF har i overenskomstperioden drøftet Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

Implementering af Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (indført i 2010)

DI og Fødevareforbundet NNF har aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem overenskomstparterne i den Fødevareindustrielle overenskomst. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil overenskomstparterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Overenskomstparterne optager drøftelser om implementering af ovennævnte.

Direktiv om deltid (indført i 1999)

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde er implementeret i den mellem overenskomstparterne gældende overenskomst.

Direktivet anses endvidere for opfyldt, da der ikke i overenskomsten er gjort forskel på, fuldtids- og deltidsansatte.

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 forbedrende 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 lokalaf-talen.

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 lokalaftalen op til revision. Arbejdsstudietillidsrepræsentanten deltager i afdelingens arbejdsopgaver under arbejdsstudielederens ledelse og ansvar.

§ 6 -Arbejdsplan /Arbejdsstudieudvalg (ASU)

Virksomheden tager efter indstilling fra arbejdsstudieudvalget bestemmelse om, hvilket arbejde der ønskes akkordsat, hvorledes dette skal ske og i hvilken rækkefølge. Virksomheden 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 fortsættes 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 akkordsætningsprogram 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 gennemførelse, 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. 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 time-løn, jf. overenskomstens regler.

Overenskomstparterne anbefaler, at midlertidige tidsbestemte akkordaf-taler har en varighed af 1-2 måneder.

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

Evt. efterregulering sker tilbage til aftalens iværksættelse, jf. rammeafta-lens § 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 orga-nisatoriske gennemførelse. Disse tider kan f.eks. være klargøring, af-rydning, 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. Derfor ydes kom-pensation 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 aftage 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 svineslagtning 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 stemping 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

Følgende akkordbasmode model anvendes fremadrettet i virksomhederne.

Med udgangen af august og februar, sker der en opgørelse af det enkelte lederområdes gennemsnitlige akkorddækning og akkordeffektivitet.

Såfremt der på det enkelte lederområde ikke kan beregnes en stigning på akkordlønnen, der modsvarer normallønsstigningen, udbetales der en efterregulering på alle forbrugte akkordtimer. Dette sker til de medarbejdere, der er beskæftiget i førstkommande lønningsuge efter opgørelsens færdiggørelse for februar og august.

Tillidsrepræsentanten får udleveret oplysninger om afgrænsningen af lederområder og de akkorddata, der danner baggrund for regulering på virksomheden.

Akkordkontroludvalget vil løbende følge akkordbasmode l len.

Såfremt medarbejderne måtte varsle en temponedsættelse jf. Rameaf talens § 30, trækkes de påvirkede akkorder ud af opgørelsen i den relevante periode.

Akkordbasis fastsættes i indeværende overenskomstperiode til:

Pr. 27. februar 2023 70,34 kr./time.

Pr. 26. februar 2024 75,18 kr./time.

Akkordbasis for medarbejdere beskæftiget ved svineslagning og rense linje skal altid ligge 7 % over det til enhver tid gældende akkordbasis.

Timefortjenesten for lærlinge på akkord udgør 75 % afbetalingen til voksne medarbejdere ved samme præstation. For voksenlærlinge udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.

Såfremt overenskomstparterne ikke er enige om videreførelse af ovenstående akkordbasmodelefter overenskomstperioden 2023-2025, bortfalder den. Ved bortfald ændres til følgende satser pr. 24. februar 2025:

- akkordbasis 65,29 kr.
- timetillæg i § 11, særbestemmelser for Forædling, overskrift "Aflønning" 97,50 kr.

§ 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 arbejdshastighed, 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 Fødevareforbundet 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.

Opfører 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, materialeangel, 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 akkordafsavnstillæg 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 ugelønningen 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 (§ 14, skema).

§ 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 forbrugte tid

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

Stk. 3. Protokollat vedr. månedlig akkordstatistik til Forbundet

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

§ 25 - Lærlinge

Lærlinges deltagelse i akkordarbejde må aldrig ske på bekostning af deres faglige uddannelse, og der skal udarbejdes en uddannelsesplan for lærlinge 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 lærlinges rutine og faglige dygtighed kan lærlinge deltage i akkordarbejde på lige fod med alle øvrige medarbejdere. Forinden lærlingen sættes til at udføre alle former for selvstændigt arbejde skal virksomheden sikre, at lærlingen har den fornødne oplæring og instruktion. Såfremt lærlinge deltager i akkordarbejde i det første år af læretiden kræver det en lokalaftale.

Akkordafłønning af lærlinge er beskrevet i Rammeaftalens § 13.

§ 26 - Særlig aflønning

Stk. 1. Instruktør

Såfremt en medarbejder beskæftiget på et arbejdsområde, der er undergivet akkordafłønning, 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 svineslagtning og ren-

selinje. 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 egnet, 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 § 63.

Opnås der ikke enighed om hvem af de egnede ATR-kandidater, 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 svineslagtnng og renselinje. Denne aflønning sker fra uddannelsens påbegyndelse.

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

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

Afgørelsen herom træffes i tilfælde af lokal uenighed 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 arbejds-taktbedømmelse 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 uhensigtsmæssige 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 specieltidspauser overholdes, jf. de indgåede lokalaftaler.

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg følger arbejdet og resultaterne af dette.

§ 32 - Teknologiaftale

Ved indførelsen af ny teknologi i forædlingsindustrien skal der med henvisning til samarbejdsaftalen mellem DA/LO foretages en vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at der ydes et teknologi-tillæg til timelønnen på kr. 27,14 pr. komme- og gåtime, indtil der kan etableres en midlertidig akkord, jf. rammeaftalens § 9 Akkordsætning, stk. 2, eller en permanent akkord, der skal tage udgangspunkt i en af nedenstående aflønningsformer.

- Akkord på baggrund af rammeaftalens bestemmelser.
- Akkord på baggrund af rammeaftalens bestemmelser med en bonus.

Bonusordningen kan bygges op omkring højere produktivitet og færre stop på grund af f.eks. materialeangel, fleksibilitet, bemanning, mindre svind, materialeforbrug på film og etiketter, hjælpemiddelforbrug, samarbejde i afdelingen, optimering af spildtid og energibesparelser. Andre parametre kan inddrages ved lokal enighed.

Hvis de lokale parter efter en vurdering af de arbejdsstudiemæssige konsekvenser af den nye eller ændrede teknologi er enige om, at det ikke er formålstjenligt at aflønne i henhold til rammeaftalens bestemmelser, kan der etableres lønaftaler, der fastsætter aflønningsgrundlaget for områder, der er berørt af ny eller ændret teknologi.

En sådan lokalaftale vil herefter være eneste gyldige betalingsmiddel, og såfremt en af parterne ønsker at ændre aflønningen, skal dette ske med et varsel på 3 måneder.

Eventuel efterregulering sker fra indgåelse af eventuel midlertidig akkord, jf. rammeaftalens § 9.

§ 33 - 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.

§ 34 - Rammeaftalens gyldighed

Denne rammeaftale, der 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.

§ 35 - Retningslinjer gældende for alle teknologiaftaler

Parterne er enige om, at ny teknologi og automatisering er forudsætninger 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 parterne bevidste om, at der kan ske bortfald af arbejdspladser. I denne situation gælder følgende aftaler:

- Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem DA og FH.
- Overenskomstens § 25 om tryghed.

Parterne 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.

PROTOKOLLATER

Protokollat vedr. EU-direktiv om arbejdsvilkår 2019/1152 af 20. juni 2019 (indført i 2023)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a) **”Tidsplan for arbejdet”**
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b) **”Referencetimer og referencedage”**
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c) **”Arbejdsmonster”**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksohmernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned

O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
---	---	--	---------

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 7)

Stk. 1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse

D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse
---	---	-------------	---------------

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Den Fødevarerindustrielle Overenskomst § 19, nr. 4, er fortsat gældende.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Fællesoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter overenskomstparterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold gendannes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet,

om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Protokollat om Den grønne omstilling (indført i 2020)

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSam's fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke

det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSam's årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

Protokollat 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 Udstationering (indført i 2007)

Danske overenskomster gælder ikke i udlandet. Det kan dog aftales, at reglerne - eller dele af reglerne - i overenskomsten følges.

Ansættelseskontrakten

De danske regler for udformning af skriftlige ansættelsesbeviser gælder også for udstationeringskontrakter.

Det betyder, at alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet skal fremgå. Medarbejderen skal have ansættelseskontrakten udleveret inden afrejse, hvis udstationeringen er planlagt til at vare over en måned.

Følgende vilkår skal som minimum fremgå af kontrakten:

1. Navn og adresse på arbejdsgiveren og medarbejderen
2. Arbejdsstedets beliggenhed
3. Stilling
4. Starttidspunkt for ansættelsen
5. Ansættelsens forventede varighed, hvis ansættelsen er tidsbegrænset
6. Ferie
7. Opsigelsesvarsler
8. Løn
9. Arbejdstid
10. Oplysning om evt. kollektive overenskomster
11. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
12. Den valuta, som lønnen udbetales i,
13. Evt. kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
14. Vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til Danmark,
15. Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen

Der er kun pligt til at oplyse om punkterne 11 til 15, hvis udstationeringen varer over en måned.

Det bemærkes i øvrigt, at følgende forhold bør være på plads.

- Pas, evt. visum/arbejdstilladelse
- Social sikring (indhentelse af E101-blanket ved udstationering inden for EU eller til konventionslande - se www.dss.dk)
- Forsikringer (udstationeringsforsikring eller rejse-, ulykkes-, syge- og ansvarsforsikring).

Protokollat om Oprapning af Fritvalgsordningen og fondsbidrag ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation (indført i 2017, ændret i 2020 og 2023)

1. Nyoptagne medlemmer af på Den Fødevarerindustrielle Overenskomst (DIO I), der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 39 "Opsparing" eller "Opsparing for Forædling", er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-3.
2. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.

3. Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til Fødevarerforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstsmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstsmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstsmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstsmæssigt bidrag.

Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordning skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og Fødevarerforbundet NNF efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

4. Nyoptagne medlemmer af på DIO I kan kræve, at bidraget til Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

OM opsigelsesvarsler i henhold til § 21

Månedslønsansættelse

Månedslønsansættelse kan tilbydes medarbejdere efter 2 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden. Tilbud om ansættelse på månedsløn sker efter indstilling fra nærmeste foresatte. Såfremt månedslønnede medarbejdere periodevis ikke kan tilbydes arbejde hele ugen, reduceres månedslønnen forholdsmæssigt. Alle ikke månedslønsansatte medarbejdere er timelønsansat.

Arbejdsfordeling for månedslønsansatte

Reglerne i nærværende overenskomst for opsigelse for månedslønsansatte medarbejdere suspenderes i tilfælde af periodevis indførelse af arbejdsfordeling. Virksomheden vil i så tilfælde være rede til, efter påkrav, skriftligt at erklære, at den pågældende medarbejder vil kunne frigøres fra sit ansættelsesforhold uden varsel.

Ved genansættelse i virksomheden af månedslønsansatte medarbejdere, der er fratrukket på et tidspunkt, hvor det normale opsigelsesvarsel har været suspenderet, som følge af periodevis indførelse af arbejdsfordeling, generhverver den genansatte sin fulde anciennitet, hvis genansættelsen finder sted senest 6 måneder efter fratrædelsen.

Afskedigelsesløn for månedslønsansatte

Efter uafbrudt beskæftigelse i 12, 15 eller 18 år skal der ved opsigelse fra arbejdsgiverside udbetales henholdsvis 1, 2, og 3 måneders løn.

Dette gælder dog ikke, såfremt den månedslønsansatte efter fratrædelsen oppebærer pension fra virksomheden eller folkepension. Dog gælder bestemmelsen også i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Anciennitetsregler

Med henblik på ensartede og entydige retningslinjer for beregning af tidspunkter for medarbejderjubilæer samt for fastlæggelse af anciennitetsregler i forbindelse med arbejderes fratræden gælder følgende anciennitetsregler:

Firmaanciennitet

- 1 Ved firmaanciennitet forstås den anciennitet, som er gældende med henblik på beregning af tidspunkter for medarbejderjubilæer og eventuelle andre firmarelaterede mærkedage, som vedrører den enkelte medarbejder.
- 2 Firmaancienniteten beregnes fra ansættelsesdatoen i et af koncernens selskaber. Ved eventuel overflytning til et andet selskab inden for koncernen medregnes ancienniteten fra den forudgående ansættelse i koncernen.
- 3 Ved genansættelse inden for 6 måneder erhverver den genansatte sin oprindelige anciennitet med fradrag af den periode, hvor ansættelsesforholdet har været afbrudt. Arbejdsfordeling eller midlertidig virksomhedslukning anses ikke som afbrydelse af ansættelsesforholdet, hvis varigheden er under 6 måneder.

Ansættelsesanciennitet generelt:

- 1 Ved ansættelsesanciennitet forstås den anciennitet, som er gældende i forbindelse med den enkelte medarbejders ansættelsesvilkår, herunder i forbindelse med opsigelse af ansættelsesforholdet.
- 2 Ansættelsesancienniteten beregnes fra datoen for medarbejderens ansættelse i virksomheden efter samme retningslinjer som anført under firmaanciennitet ovenfor.

Undtagelsesbestemmelser vedrørende ansættelsesanciennitet for midlertidigt ansatte medarbejdere

- 1 Medarbejdere, der antages midlertidigt for en tids- eller opgavebegrænset periode (f.eks. sæsonarbejdere, vikarer, ferieafløser eller sygeafløser m.m.) kan som hovedregel alene optjene ansættelsesanciennitet inden for den pågældende midlertidige ansættelsesperiode og generhverver således ikke anciennitet oparbejdet i en tidligere ansættelsesperiode.

- 2 Dog vil ansættelsesancienniteten blive regnet fra ansættelsesdagen for den midlertidige ansættelse, hvis ansættelsesforholdet uden afbrydelse af beskæftigelsen fortsætter i et ikke tidsbegrænset/opgavebegrænset ansættelsesforhold.
- 3 En midlertidig ansættelse ændres til fast ansættelse, hvis ansættelsen fortsætter ud over den aftalte tid eller opgave. Dog kan en midlertidig ansættelse i særlige tilfælde forlænges ud over den først fastlagte tid/opgave, hvis de oprindelige forudsætninger har ændret sig (f.eks. uforudset forlængelse af sæson eller udvidelse af opgaven). I sådanne tilfælde beregnes ansættelsesancienniteten efter reglen i pkt. 1 ovenfor.
- 4 Firmaanciennitet beregnes for midlertidigt ansatte medarbejdere efter reglerne i afsnit Firmaanciennitet, pkt. 2.

Månedslønsansatte oppebærer løn under ferie og feriegodtgørelser i henhold til ferielovens bestemmelser for ferie med løn.

Ved overgang fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse træder ordningen omgående i kraft, således at der kompenseres for eventuel forskel i ferielønnen.

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 Buisnessurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

DI og Fødevareforbundet NNF er enige om at følge gældende lovgivning.

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 Slagteri- og Fødevarerindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (25 øre fonden) (indført i 2007)

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

Den demografiske udvikling vil øge konkurrencen med andre brancher om at kunne tiltrække især unge mennesker til slagteri- og fødevarerindustrien. Et incitament for de unge til at vælge slagteri- og fødevarerindustrien kan være, at de kan se en karrieremulighed gennem et systematisk uddannelsesforløb, som DI og Fødevarerforbundet 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 Fødevarerforbundet 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, produktionsmæssige, 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 fødeva-

reindustri og at virke for at højne uddannelsesniveaue for de i slagteri- og fødevarerindustrien ansatte medarbejdere,

- at etablere fælleskurser og andre former for fællesuddannelser af Fødevarerforbundet NNF's medlemmer og virksomhedsrepræsentanter indenfor områder, der er relevante for slagteri- og fødevarerindustrien,
- at yde støtte til analyser af branchens udviklingstendenser og kompetencebehov,
- at yde støtte til kampagner for øget fokus på uddannelsesplanlægning, motivation, og iværksættelse af uddannelser,
- at yde støtte til bredere udviklingsopgaver - herunder gennemførelse af særlige forsøgskurser - indenfor intern og ekstern efter- og videreuddannelse af voksne medarbejdere,
- at udvikle og yde støtte til projekter der kan være med til at fremme en øget produktivitet herunder vedligeholdelse af produktivitet fremmende lønsystemer,
- at afholde konferencer m.v. for Fødevarerforbundet NNF's medlemmer samt repræsentanter for virksomhedernes ledelser om uddannelser og samarbejde,
- i relation til slagteri- og fødevarerindustrien 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 fødevarerindustrien,
- at gennemføre eller yde støttet til aktiviteter, der er til gavn for den teknologiske udvikling, beskæftigelsen og slagteri- og fødevarerindustrien generelt, herunder oplysningsaktiviteter med samarbejds mæssigt og uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt sigte,
- at yde støtte til videregående uddannelse af tillidsrepræsentanter,
- at yde støtte til projekter, kampagner og andre fælles aktiviteter til at fremme praktikpladser i branchen, hvorved der bliver uddannet dygtige faglærte til sikring af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne i fremtiden,
- at gennemføre og yde støtte til andre aktiviteter efter fondens bestyrelses beslutning i hvert enkelt tilfælde

De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål, Arbejdsmiljørelevante formål m.m. er derfor ikke omfattet.

Til ovennævnte formål samt i øvrigt til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde opkræves 1. marts 2020 0,55 kr./præsteret arbejdstime. Pr. 1. marts 2023 opkræves 0,65 kr./præsteret arbejdstime.

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

Protokollat om Rådgivning og konsulentbistand m.v. til uddannelsesarbejdet i virksomheden (indført i 2012)

Overenskomstparterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Overenskomstparterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Overenskomstparterne vil - for at understøtte ovenstående - gennem TEKSAM stille rådgivning til rådighed mhp. at gøre det lettere for virksomheder og medarbejdere at benytte de etablerede uddannelses tilbud, bl.a. de uddannelses tilbud, som er udviklet af overenskomstparterne i fællesskab.

Overenskomstparterne vil i overenskomstens bestemmelser etablere mulighed for, at uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundær 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 uddannelses tilbud, 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 TekSam's hjemmeside for yderligere inspirationsmateriale.

Overenskomstparterne vil indarbejde disse bestemmelser i overenskomsten. Ligesom der bør udarbejdes en mere specifik beskrivelse af TEKSAM-konsulenternes tilbud i denne sammenhæng, hvor det anbefales at inddrage TEKSAM-konsulenterne.

Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond (indført i 2007)

1. Formål

Slagteri- og Fødevarerindustriens 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 Fødevarerindustriens 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 fødevarerindustrielle overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

- a) virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne.

- c) Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. Slagteri- og Fødevarerindustriens Kompetenceudviklingsfond

- a) Overenskomsternes parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som overenskomstparterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Overenskomstparterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d),
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsterne.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsterne og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d) Anvendelse. Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, jf. pkt. 2, 2. afsnit. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af lønnen. For uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 ydes tilskud til fuld dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100% af lønnen
 - Med lønnen og medarbejderens løntab forstås sidste 4 ugers løngennemsnit.

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

Medarbejdere på holddrift eller skiftehold efter § 3, modtager desuden 85% af holddrift-/skifteholdstillæggene pr. fraværstime efter nærmere retningslinjer

- jf. særbestemmelse for møllerbranchen 146,
- jf. særbestemmelse for forædlingen § 12 samt skifteholdsudlingningstillæg,
- jf. bestemmelser for arbejde i holddrift § 3, stk. 1 og 2,

5. Andre overenskomstområder

Virksomheder, der følger bestemmelserne i overenskomsterne uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

Overenskomstparterne er enige om, at daglig ledelse (IKUF) en gang årligt indkalder SFKF's daglige ledelse til møde for at drøfte en eventuel revision af positivlisten over aftalt uddannelse, så daglig ledelse kan udarbejde evt. ny indstilling til SFKF omkring fuld eller delvis tilslutning til IKUF's positivliste. For brancherne dækket af SFKF har parternes daglige ledelse endvidere adgang til branchepakker af AMU-kurser, der vedligeholdes af Fødevarerforbundet NNF.

6. Overenskomstbestemmelser

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

7. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Slagteri- og Fødevarerindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Protokollat om Aftalt uddannelse (indført i 2017, rettet i 2020)

På områder, hvor der er etableret kompetenceudviklingsfond eller anden tilsvarende kompetenceordning, kan virksomheden ved lokal enighed søge støtte i kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetenceordning til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan.

Medarbejderen udbetales løn 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 i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetenceordning fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at anbefale, at bestyrelsen for Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond på førstkommende 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 Industri-, procesoperatør m.m. (indført i 2020)

Overenskomstparterne har et fælles ønske om at arbejde for at udvikle branchens karriereveje. Overenskomstparterne ønsker i den forbindelse at understøtte medarbejdernes uddannelsesønsker og virksomhedens behov, herunder blandt andet i retning af industri- og procesoperatør. For derigennem at skabe bedre muligheder for, at den enkelte medarbejder ved siden af produktionsarbejdet kan bidrage til optimering af produktionen samt evt. udføre mindre opgaver af teknisk og vedligeholdelsesmæssig karakter.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhed og medarbejder kan aftale et personligt tillæg, som understøtter denne udvikling. Det personlige tillæg kan opsiges med medarbejderens opsigelsesvarsel.

På de virksomheder hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, finder overenskomstparterne det naturligt at aftale om personligt tillæg drøftes med tillidsrepræsentanten.

Protokollat om støtte til danskuddannelse af 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 Fælles aktivitet til fremme af praktikpladser (indført i 2014)

Overenskomstparterne er enige om i fællesskab at iværksætte en aktivitet til fremme af praktikpladser. Aktiviteten vil 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. Aktiviteten kan f.eks. være en praktikpladskampagne. Overenskomstparterne vurderer, at en kampagne bør ses i sammenhæng med øvrige tiltag indenfor praktikpladsfremmende aktiviteter. Overenskomstparterne er derfor enige om, at der mellem parterne indledningsvist formuleres et projekt, som nærmere analyserer en fælles aktivitet til fremme af praktikpladser.

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

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v. (indført i 2010)

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, med mindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag er køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side - som rektion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser, er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmøde, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Overenskomstparterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke inder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Overenskomstparterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retslige forpligtelser.

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

Dansk Industri og Fødevarerforbundet NNF har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Overenskomstparterne er enige om følgende:

- at den mellem overenskomstparterne gældende fødevarerindustrielle overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning parternes overenskomst indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn,
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af den fødevarerindustrielle overenskomst, som er indgået mellem Dansk Industri og Fødevarerforbundet NNF.

§ 3. Ligebehandling

Overenskomstparterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

Stk. 2

Overenskomstparterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

- a. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

- b. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.
- c. Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.
- d. Instruktion om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. Særligt vedrørende handicap

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

§ 5. Særligt vedrørende alder

Overenskomtparterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

- a. tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem,
- b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,
- c. fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6. Bevisbyrde

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 7. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fælleskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

Protokollat om Adgang til lønoplysninger (indført i 2010)

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet, selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk.3

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk.4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk.5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk.6

Overenskomstparterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

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

Overenskomsten omfatter følgende uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfonde:

- SFKF Kompetenceudviklingsfonden
- Fødevareindustriens Samarbejdsfond (25 øres fonden)
- DA/FH-udviklingsfond

DI og Fødevareforbundet NNF har nedsat en paritetisk sammensat bestyrelse, som i enighed kan fastsætte SFKF-kompetenceudviklingsfonden og Fødevareindustriens Samarbejdsfond vedtægter, procedurer og arbejds-gange.

DI og Fødevareforbundet NNF udarbejder halvårligt protokollater for opkrævning af bidrag fra virksomhederne til alle 3 ovenstående fonde. Der udarbejdes hver gang 2 protokollater; én i forhold til lønsummer og én i forhold til præsterede arbejdstimer.

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

Overenskomstparterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks⁷ eller e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales.

Virksomheden kan ikke anvende elektroniske postløsninger til medarbejdere, som er fritaget for at modtage digital post fra det offentlige.

Protokollat om Databeskyttelsesforordning (indført i 2017 og rettet 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 Databeskyttelsesforordningen (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 Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling (indført i 2020)

Overenskomstparterne 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 Fødevarerforbundet NNF gøre brug af dette resultat, således at IKUF-sekretariatet også fremadrettet kan forestå den daglige administration i forhold til Den Fødevarerindustrielle Overenskomst.

Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (indført i 2020)

Overenskomstparterne er enige om at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-Industri om arbejdsudleje, og drøfter om dette vil være relevant at implementere i Den Fødevarerindustrielle Overenskomst.

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

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en uhensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Overenskomstparterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen for Industriens Pension med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

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

Overenskomstparterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Man er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer. Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen.

Protokollat om Rådighedstjeneste (indført i 2020)

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges som øvrige lokalaf-taler.

Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. revision af fagretlige møderegler mv. (indført i 2020 ændret i 2023)

For at sikre en hurtig og effektiv afklaring af uoverensstemmelser i forhold til overenskomsten, samt forskels-, handicap-, alder- chikane og ligeløn, er overenskomstparterne 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.

Overenskomstparterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal fortsætte indtil 1. marts 2024, hvor udvalget skal aflevere en slutrapport.

Protokollat om Udvalgsarbejde om sygdom (indført i 2020)

Overenskomstparterne har i forbindelse med drøftelse af ændrede sygelønsbestemmelser aftalt, at man i overenskomstperioden vil drøfte hensigtsmæssigheden af de eksisterende sygelønsbestemmelser.

Overenskomstparterne vil i den forbindelse arbejde proaktivt med modeller for at nedbringe sygefraværet til gavn for både virksomhed og medarbejdere, f.eks. med fokus på sund livsstil på og udenfor arbejdspladsen, eventuelt med finansiering fra SFKF.

Parterne vil i fællesskab overveje mulighederne for at bringe arbejdsmiljøorganisationen og/eller samarbejdsudvalget i spil, ligesom man vil drøfte samspillet med de offentlige regelsæt på området.

Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur (indført i 2020 ændret i 2023)

Overenskomstparterne er enige om, at overenskomsten på grund af den historiske udvikling er unødigt kompliceret og trænger til faktisk forenkling og teknisk gennemskrivning.

Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre et udvalgsarbejde, hvor man vil afdække mulighederne for at etablere ét gældende regelsæt på tværs af Den fødevareindustrielle overenskomsts nuværende dækningsområde.

Udvalgsarbejdet skal parallelt med de tilsvarende drøftelser med industriens overenskomst drøfte teknisk redigering af Den Fødevareindustrielle overenskomst om weekendarbejde.

Udvalgsarbejdet skal være færdigt senest den 30. juni 2024.

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

Overenskomstparterne er enige om, at overenskomsten på grund af den historiske udvikling er unødigt kompliceret og trænger til faktisk forenkling og teknisk gennemskrivning.

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

- 2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.