



LANDSOVERENSKOMST

2020/2023

Produktionsoverenskomsten for
fødevarer - for supermarkeder mv.

2020/2023

LANDSOVERENSKOMST

Produktionsoverenskomsten for fødevarer
– for supermarkeder mv.

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og
Fødevareforbundet nnf

INDHOLD

§ 1 ARBEJDSSTIDEN	5
1. Arbejdstid	5
2. Pause.....	5
3. Deltidsansatte.....	5
§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE	6
1. For bagere gælder følgende:.....	6
2. For slagtere gælder følgende:	6
3. Udskydelse af søgnehelligdagsreduktion/kompensation	7
§ 3 PRODUKTIONSLEDER	7
§ 4 LØN	8
1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende.....	8
2. Minimalløn til brødbager/kagekonditor/bagværker	8
3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet	8
4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatesseassistenter.....	9
5. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet	9
6. Løn, unge under 18 år.....	9
7. Minimalløn, voksenlærlinge	9
8. Anciennitetstillæg.....	9
9. Øvrigt	10
§ 5 SÆRLIGE TILLÆG	11
1. Bagerafdeling	11
2. Slagterafdeling.....	11
§ 6 PENSION	12
1. Pensionsbidrag.....	12
2. Pensionsordning	12
3. Betingelser for at lærlinge har ret til pension.....	13
4. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:	13
5. Indfasning af pension	14
§ 7 AFTALE OM FRITVALGS LØNKONTO	15
§ 8 OVERARBEJDE	17
§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ	18
§ 10 SYGDOM, BARSEL OG BØRNEOMSORGS-DAGE	18
1. Sygdom.....	18

2. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov.....	19
3. Børns sygdom	21
4. Frihed ved barnets lægebesøg	21
5. Børns hospitalsindlæggelse	22
6.1 Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2020	22
6.2 Børneomsorgsdage overgangsregler	23
6.3 Børneomsorgsdage	23
7. Arbejdsfrihed som følge af force majeure.....	23
§ 11 OPSIGELSESVARSEL	24
§ 12 FERIE.....	25
1. Aftale om Ferie	25
2. Ferie – lærlinge.....	27
3. Ikrafttræden.....	27
§ 13 FERIEFRIDAGE	27
1. Feriefridage indtil 1. maj 2020	27
2. Feriefridage overgangsregler	28
3. Feriefridage	29
§ 14 LÆRLINGE	29
1. Arbejdstid	29
2. Løn	30
3. Ferie/feriefridage.....	31
4. Uddannelsesskift	31
5. Befordring	31
6. Skoleophold	31
7. Kompetenceudvikling	31
8. Lærlingesamtaler.....	32
§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER	32
A. Regler for tillidsrepræsentanter.....	32
1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges	32
2. Valget af tillidsrepræsentant	32
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	33
4. Klubber, opslag.....	33
5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet	34
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	34
B. REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	35
1. Arbejds miljørepræsentantens adgang til it og internet.....	35
2. Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser ...	35

§ 16 BEHANDLING AF FAGLIG STRID	35
§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND	36
§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING	36
§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING	36
§ 20 UDDANNELSE	37
§ 21 ANSÆTTELSESBEVISER	37
§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	38
Aftale om socialt kapitel	38
Aftale om servicelovens § 22	38
Aftale om løsning af tvistigheder	39
Aftale om	39
Implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden	39
Aftale om kompetenceudviklingsfond	40
Aftale om fravigelse af aftale om kompetence udviklingsfond	42
Aftale om indfasning af fritvalgs lønkonto-bidrag	42
Aftale om seniorordning	43
A. Fritvalgs lønkonto	44
B. Pensionsbidrag	44
C. Ikke-afholdte feriefridage	44
D. Valg vedrørende seniorordning	44
E. Andre former for arbejdstidsreduktion	45
Aftale om elektroniske dokumenter	45
Aftale om regionale tillidsrepræsentanter	45
Aftale om	46
Håndtering af sager om manglende indberetning/betaling til	46
Produktionsoverenskomstens kompetenceudviklingsfond	46
Manglende indberetning	46
Manglende betaling	46
Aftale om direktiv 2010/18/eu om forældreorlov	47
Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger	47
Udenlandsk arbejdskraft	48
A. Anvendelse af udenlandske underleverandører	48
B. Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten	48
Organisationsaftale om databeskyttelse	48

§ 1 ARBEJDSTIDEN

1. Arbejdstid

- A. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
- B. Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge, eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

Virksomheden udarbejder for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

Virksomheden kan med 4 ugers varsel ændre arbejdsplanen. Ændringer skal ske således, at medarbejderen kender sin arbejdsplan 16 uger frem. Virksomheden skal ved ændringen sikre, at timeantallet for fuldtidsansatte svarer til 592 timer inden for gældende planperiode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 4 weekender over en 16 ugers periode.

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

- C. Den daglige arbejdstid for bagere kan ikke overstige 9 timer.

2. Pause

- A. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusiv pauser.
- B. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

3. Deltidsansatte

- A. Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.
- B. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.
- C. Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 2 FRIHED OG SØGNEHELLIGDAGE

1. For bagere gælder følgende:

- A. For hver søgnehelligdag, butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.
- B. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer, der falder på en søgnehelligdag, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt inden for den gældende arbejdsplan. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage. Grundlovsdag er søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- C. Ovenstående regler i stk. 1, litra a, for søgnehelligdage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.
- D. 1. maj er en fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.

2. For slagtere gælder følgende:

- A. For hver Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, 2. pinsedag samt 1. juledag, butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

Der sker herudover indfasning af yderligere 6 helligdage eller dage som behandles på samme måde, indfasningen sker på følgende måde:

- 1. marts 2022 – Kr. Himmelfartsdag
- 1. marts 2024 – 2. juledag

Når helligdagene er fuld indfaset i 2024 svarer reglerne til de nuværende søgnehelligdagsregler for bagerne, jf. stk. 1.

- B. Har fuldtidsbeskæftigede medarbejdere fridage eller fritimer på de dage, som er angivet under stk. 2, litra a, hvor butikken holdes lukket, skal der i stedet for ydes dem tilsvarende samlet fritid på et andet tidspunkt inden for den gældende arbejdsplan. Denne bestemmelse gælder kun for butikker eller dele af butikker, der er åbne på alle ugens hverdage. Grundlovsdag er søgnehelligdag fra kl. 12.

C. Ovenstående regler i stk. 2, litra a, for søgnehelligdage anvendes også for juleaftensdag fra kl. 12.00 samt nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

D. 1. maj er en fridag (uden løn) fra kl. 12.00 middag. Dog undtages, når 1. maj falder på en fredag eller dagen før en helligdag. Arbejdsgiveren har ret til at kræve arbejde udført efter kl. 12.00 mod betaling af overarbejde som på fridage.

3. Udskydelse af søgnehelligdagsreduktion/kompensation

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktions-/kompensationstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelsen skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen.

Den overførte reduktion/kompensation skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktions-/kompensationstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktions-/kompensationstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktions-/kompensationstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

§ 3 PRODUKTIONSLEDER

Der kan i den enkelte butik inden for overenskomstens dækningsområde ansættes en produktionsleder i henholdsvis slagter- og bagerafdelingen.

Hvis der på det enkelte produktionsområde – henholdsvis bager og slagter – er ansat 7 eller flere fuldtidsansatte (opgjort efter ATP-modellen), kan der forholds-mæssigt ansættes yderligere produktionsledere.

Produktionslederen er omfattet af nærværende overenskomst, dog således at visse bestemmelser ikke er gældende, se nedenfor.

Produktionslederen er ansat på funktionsløn. Ved funktionsløn finder reglerne i §§ 2, 4, 5 og 8 ikke anvendelse, idet der er taget højde herfor ved fastsættelse af lønnen, ligesom § 1 om arbejdstid ikke er gældende for ansættelsesforholdet.

Der ydes dog frihed ved søgnehellidage, såfremt butikken holder lukket. Såfremt arbejdsdagen ifølge produktionslederens arbejdsplan falder på en søgnehelligdag, hvor butikken holder lukket, må vagten ikke flyttes til en anden dag i planperioden.

Produktionsledere på funktionsløn skal have en månedsløn på minimum Minimalløn, produktionsleder

	1. marts 2020 kr. pr. md.	1. marts 2021 kr. pr. md	1. marts 2022 kr. pr. md
Minimalløn	25.418	25.819	26.220

Den månedlige minimumsløn. reguleres med samme beløb, som faglærte på overenskomsten med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillæg.

Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. For produktionsledere er det aftalt, at der i planperioden maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

Parterne anbefaler, at produktionsledere deltager i relevant efter- og videreuddannelse, fx grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveauer.

§ 4 LØN

1. Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	22.590,90	22.991,90	23.392,90
Minimalløn pr. time	140,90	143,40	145,90

2. Minimalløn til brødbager/kagekonditor/bagværker

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	21.090,90	21.491,90	21.892,90
Minimalløn pr. time	131,55	134,05	136,55

3. Minimalløn ufaglært på bagerområdet

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	19.590,90	19.991,90	20.392,90
Minimalløn pr. time	122,19	124,69	127,19

4. Minimallønnen for faglærte slagter og delikatesseassistenter

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	20.927,48	21.328,48	21.729,48
Minimalløn pr. time	130,53	133,03	135,53

5. Minimallønnen for ufaglærte på slagterområdet

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	19.787,46	20.188,46	20.589,46
Minimalløn pr. time	123,42	125,92	128,42

6. Løn, unge under 18 år

	marts 2020 kr. pr. md.	marts 2021 kr. pr. md.	marts 2022 kr. pr. md.
Minimalløn pr. måned	11.023,00	11.255,00	11.479,00
Minimalløn pr. time	68,75	70,20	71,60

7. Minimalløn, voksenlærlinge

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn pr. måned	18.158,00	18.559,00	18.960,00
Minimalløn pr. time	113,25	115,76	118,26

Der er mellem parterne enighed om, at lønnen for voksenlærlinge fremadrettet reguleres på samme måde som lønnen for ufaglærte.

8. Anciennitetstillæg

Faglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,45kr. pr. time.

Brødbagere/kagekonditor med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,45kr. pr. time.

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 0,45kr. pr. time.

9. Øvrigt

- A.** Til første- og enesvende ydes herudover et tillæg på 693,00 kr. pr. md./160,00 kr. pr. uge.
- B.** Første- og enesvende findes kun, hvor der ikke er ansat bagermester/slagtermester eller bestyrer, eller hvor ejere med bager-/slagteruddannelse ikke leder den enkelte produktionsenhed.
- C.** I alle lønforhøjelser efter § 2, som ydes pr. 1. marts 2014, 2015 og 2016, pr. 1. marts 2021 og pr. 1. marts 2022, kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.
- D.** Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end i overenskomsten bestemt, og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor pågældende medarbejder på grund af dygtighed yder særligt værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse. Aftale om sådan højere løn træffes mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder.
- Organisationerne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.
- Organisationerne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbart brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne indbringes til afgørelse ved organisationsforhandling. Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles af sædvanlig fagretlig vej.
- E.** På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.
- F.** På områder, hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktions-tillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.
- G.** Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivits- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

H. For enkeltdagsvikararbejde á 8 timer er betalingen mindst 1/5 af den på arbejdsstedet lavest forekommende ugeløn for medarbejdere på det pågældende tidspunkt.

I. Lønnen kan efter lokal aftale udbetales hver 14. dag eller som månedsløn.

§ 5 SÆRLIGE TILLÆG

1. Bagerafdeling

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18 - 04	44,67kr.	45,39kr.	46,11kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12	29,77kr.	30,25kr.	30,73kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever gælder samme tillæg som ovenstående. Unge under 18 år får det halve af ovenstående tillæg.

2. Slagterafdeling

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00-06	27,33kr.	27,77kr.	28,21kr.
Lørdage kl. 15.00-24.00	54,66kr.	55,54 kr.	56,42kr.
Søn- og helligdage	61,98kr.	62,97kr.	63,98kr.

Ovenstående tillæg er opgjort pr. time og ydes for hvert påbegyndt kvarter.

A. For elever samt unge under 18 år er tillægget det halve af ovenstående satser.

§ 6 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der opkræves et bidrag på 12,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellidagsbetaling. Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 svarende til 8,0 pct. og medarbejderens bidrag 1/3 svarende til 4,0 pct.

2. Pensionsordning

Parterne er enige om, at medarbejderne under denne overenskomst tilknyttes Industriens Pension.

A. FORMÅL

Formålet med pensionsordningen er at sikre den ansatte og dennes eventuelle efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ordningens midler investeres med henblik på at opnå det størst mulige afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi.

Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

B. PERSONKREDS

Ansatte med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

C. PENSIONSBRIDRAG

Der henvises til § 6, stk. 1, om pensionsbidragets størrelse.

Pensionsbidraget udgør mindst den anførte procentsats af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellidagsbetaling.

D. YDELSER

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.

E. Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som

løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag. Såfremt pensionsbidraget udbetales som løn, er der mellem parterne enighed om, at der ikke afregnes pension heraf, ligesom beløbet ikke er feriepengeberettigende.

3. Betingelser for at lærlinge har ret til pension

Med virkning fra den 1. september 2020 indbetales der pension til lærlinge efter nedenstående bestemmelser. Lærlinge er dog fra det 20. år fra den 1. marts 2014 berettiget til pension efter nedenstående litra c.

A. Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.

B. I lærlingenes 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 4.

C. Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 1, litra B. Anciennitetskravet bortfalder for lærlinge, der er fyldt 20 år, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

D. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 4.

E. Satsen i stk. 3, litra B forhøjes til satserne i stk. 1, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 4 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

4. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

A. Invalidepension

B. Invalidesum

C. Forsikring ved kritisk sygdom

D. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det pensions- eller forsikrings-selskab, der fremgår af overenskomsten medmindre overenskomstens parter aftaler andet.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiver-betalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension 60.000 kr. årligt

Invalidesum 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom 100.000 kr.

Dødsfaldssum 300.000 kr.

5. Indfasning af pension

A. Omfattet af overgangsordningen er såvel nuværende som kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som ikke er dækket af overenskomsten, jf. § 19. Såfremt virksomheden inden indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har modtaget et overenskomstkraav fra Fødevareforbundet NNF, kan virksomheden dog ikke påberåbe sig nærværende overgangsordning vedrørende pension.

B. De under litra A, nævnte kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan indtræde i overgangsordningen, jf. stk. C.

C. Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i en særskilt aftale i forbindelse med tiltrædelsen til overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

D. Overgangsordningen evalueres ved overenskomstperiodens udløb. Overenskomstens regler om pensionsordninger, § 6, stk. 2, er i øvrigt gældende.

§ 7 AFTALE OM FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

INDBETALING

Der afsættes 5,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Overgangsordning

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, kan i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021 i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. For feriefridage tildelt for perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021, i alt 6,67 feriefridage, gælder, at en feriefridag kan konverteres til 0,375 pct. af den ferieberettigede løn i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Hvis alle 6,67 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021.

Ovenstående afsnit om overgangsordning udgår pr. 1. september 2020 og erstattes af følgende afsnit:

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietil-læg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebeløb, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

UDBETALING

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage og børns 2. hele sygedag, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegødtgørelse.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni, jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomtparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og overenskomtparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. ovenfor under "INDBETALING", udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf talen med Fødevareforbundet NNF. For koncerner og kæder kan der kun indgås aftale med Fødevareforbundet NNF.

RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb (i 2020: ferieårets udløb), videreføres beløbet til udbetaling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 8 OVERARBEJDE

1. Overarbejde forstås således, alt arbejde der udføres ud over den normale arbejdstid på en af ugens normale arbejdsdage, eller arbejdstimer der ligger uden for den fastlagte arbejdsplan.

2. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time

3. Overarbejde betales med et tillæg til timelønnen således:

For den 1., 2. og 3. time betales et tillæg på 50 pct.

For efterfølgende timer 100 pct.

4. Ved arbejde på en søgnehelligdag, betales tillæg på 100 pct.

5. Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33 for fuldtidsansatte. For deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

6. Afspadsring sker ved enighed mellem parterne og under hensyntagen til virksomhedens drift.

Afspadsring kan ske således, at overarbejdstimerne afspadseres, og tillægget udbetales, eller at både tillægget og timerne afspadseres.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

7. Alt overarbejde skal afvikles inden for en 2 måneders periode.

§ 9 ARBEJDS- OG FODTØJ

1. Virksomheden udleverer arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj, der mindst svarer til de til enhver tid af sundhedsmyndighederne, Arbejdstilsynet og veterinærmyndighederne fastsatte krav.

2. For slagtere udleveres nødvendigt værktøj og fornødent olietøj til alt vådt arbejde.

3. Dog gælder stk. 1 og 2 ikke, hvis der er tale om enkeltagsvikararbejde, jf. § 4, stk. 9, litra h, hvortil der i stedet ydes et tillæg på 20,37 kr. pr. dag pr. 1. marts 2020. Den 1. marts 2021 forhøjes ovenstående maksimumsatser til 20,70 kr. pr. dag. Den 1. marts 2022 forhøjes ovenstående maksimumsatser til 21,03 kr. pr. dag.

I denne betaling er medregnet betaling for søgnehellidag.

§ 10 SYGDOM, BARSEL OG BØRNEOMSORGS-DAGE

1. Sygdom

A. Området følger den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

B. Ved sygdom eller tilskadekomst i virksomheden i arbejdstiden ydes fuld løn for den pågældende dag.

C. Efter 9 måneders ansættelse yder arbejdsgiveren fuld løn inklusiv genetillæg i op til 7 uger, regnet fra første hele fraværsdag.

D. Gældende fra 1. maj 2017 yder virksomheden sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag. Dette gælder dog ikke voksenlærlinge, der alene kan opnå betaling efter litra c. Der gælder ikke et anciennitetskrav.

E. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

2. Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

A. Der henvises til gældende lovgivning.

B. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden,. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats.

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

C. Virksomheden yder fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barsellovens § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 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, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

D. Pr. 1. juli 2020 yder virksomheden fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barsellovens § 15. 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, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

E. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

For forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	16 uger med fuld løn. Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
	1.360,00	680,00	2.040,00

Deltidsansatte får forholdsmæssig pension.

3. Børns sygdom

A. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 1/2 års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 12 år.

B. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter 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 med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

C. 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 sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, litra A, 8. afsnit.

D. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af en tro- og loveerklæring.

4. Frihed ved barnets lægebesøg

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 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 ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 7, litra A, 8. afsnit.

5. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,- pr. time.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

6.1 Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2020

A. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

C. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. reglerne i § 7, litra B, udbetaling.

6.2 Børneomsorgsdage overgangsregler

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- A.** Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B.** Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- C.** Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto jf. § 7, litra A.

6.3 Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

- A.** Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B.** Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto jf. § 7, litra A.

7. Arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure

- A.** I overensstemmelse med forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsmæssig frihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.
- B.** Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

§ 11 OPSIGELSESVARSEL

1. Opsigelse skal fra begge parter ske skriftligt til en kalenderuges udgang.
2. Der gælder følgende opsigelsesvarsler:

	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
Efter 6 dages beskæftigelse	7 dage	7 dage
Efter 2 års beskæftigelse	2 uger	2 uger
Efter 4 års beskæftigelse	6 uger	2 uger
Efter 6 års beskæftigelse	11 uger	2 uger

Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis derimod en medarbejder afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 9 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet i virksomheden.

3. Såfremt medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr. For deltidsansatte reguleres beløbet forholds-mæssigt.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelse ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Medarbejdere, der har oppebåret godtgørelse jf. nærværende bestemmelse og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til nærværende bestemmelse, når ancienniteten er opnået i relation til den nye ansættelse.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om afbrydelse af ansættelsesforholdet, der har midlertidig karakter. Såfremt den midlertidige afbrydelse bliver permanent, indtræder forpligtelsen til at betale godtgørelse i medfør af nærværende bestemmelse.

4. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

5. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i Aftale om kompetenceudviklingsfond 3. afsnit.

§ 12 FERIE

1. Aftale om Ferie

A. Ferie og Feriegodtgørelse ydes efter gældende lov, med nedenstående fravigelser.

B. FAGRETLLIG BEHANDLING

Uoverensstemmelser vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres fagretligt. Uoverensstemmelser om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

C. OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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.

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

D. FERIENS PLANLÆGNING

Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden så tidligt som muligt, dog senest den 1. marts, indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker ferien lagt, fx ved fremlæggelse af tegningslister.

Ferietidspunkterne fastsættes af arbejdsgiveren, der under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt bør imødekomme medarbejderens ønsker.

Meddelelse om ferietidspunkterne gives så tidligt som muligt.

E. OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb (i 2020: inden 30. september). Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra Feriekonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

2. Ferie – lærlinge

A. For alle lærlinge gælder de ovenfor under stk. 1 anførte regler.

B. Såfremt den i ferieåret indtjente feriegodtgørelse ikke dækker lærlingens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil. Som ferietilskud ydes der lærlingen halv overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien.

3. Ikrafttræden

Nærværende stk. 1. og 2. træder i kraft den 1. september 2020 og erstatter herefter den hidtidige § 12 Ferie, der er optrykt side 22 -23 i Produktionsoverenskomsten 2017/2020.

§ 13 FERIEFRIDAGE

1. Feriefri dag indtil 1. maj 2020

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Sygdom forud for en planlagt feriefri dag giver ret til en erstatningsferiefri dag.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefri dagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

2. Feriefridage overgangsregler

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

A. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

C. Feriefridagene betales som ved sygdom.

D. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

E. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

F Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

G. Der kan uanset jobskifte kun afholdes 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar 2022 til 31. maj 2022.

3. Feriefridage

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A.** Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- B.** Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C.** Feriefridagene betales som ved sygdom.
- D.** Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- E.** Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- F.** Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G.** Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- H.** Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

§ 14 LÆRLINGE

Lærlinge følger de regler, der er gældende for andre medarbejdere under denne overenskomst, medmindre andet følger af nedenstående:

1. Arbejdstid

Lærlinge følger reglerne om arbejdstid i nærværende overenskomst § 1.

For lærlinge under 18 år følger det af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer, at de ikke må arbejde før kl. 4.00.

Lærlinge ikke må arbejde uden fagligt opsyn og faglig oplæring

2. Løn

GOURMETSLAGTERLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
	Pr. måned /time	Pr. måned/time	Pr. måned/time
1. år	10.599,94 / 66,11	10.780,40 / 67,24	10.963,40 / 68,38
2. år	12.352,79 / 77,05	12.562,78 / 78,36	12.776,35 / 79,69
Restlæretid	15.054,49 / 93,90	15.310,41 / 95,49	15.570,69 / 97,12

B. Elever over 21 år:

Hvis en elev begynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdene aftales under Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF.

BAGER- OG KONDITORLÆRLINGE

A. Minimalløn for lærlinge:

Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.

37 timer pr. uge	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
	Pr. måned / time	Pr. måned / time	Pr. måned / time
1. læreår	11.909,41 / 74,28	12.111,87/ 75,54	12.317,77/ 76,834
2. læreår	12.922,95/ 80,60	13.142,64/ 81,97	13.366,06/ 83,37
3. læreår	13.936,54/ 86,92	14.173,46/ 88,40	14.414,41/ 89,90
4. læreår	16.470,43/ 102,73	16.750,42/ 104,47	17.035,18/ 106,25

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, er parterne enige om at der sker afkorting, således at de sidste satser er gældende.

I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid mv.

3. Ferie/feriefridage

Reglerne for lærlinges ferie følger ferieloven og nærværende overenskomst § 12.

Feriefridage se § 13.

4. Uddannelseskift

I tilfælde, hvor en person er uddannet som bager ønsker at uddanne sig i konditorfaget, eller en konditor ønsker at uddanne sig i bagerfaget aflønnes der efter overenskomstens § 4, stk. 7, ligesom tillæg betales i henhold overenskomstens § 5.

5. Befordring

Lærlingen har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag efter regler for befordring i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

Lærlingen skal anvende offentlige befordring, og arbejdsgiver betaler lærlingens afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Lærlingen kan kun undtagelsesvis anvende eget befordringsmiddel og kun efter forudgående aftale med sin arbejdsgiver. I disse tilfælde ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Pr. 1. januar 2014 er satsen 1,07 kr. pr. kilometer.

Virksomheden betaler altid lærlingens transport, hvis virksomheden efter aftale med lærlingen vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden overstiger 20 km.

6. Skoleophold

Virksomheden refunderer lærlingens udgifter til undervisningsmaterialer op til 600,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med svendeprøven.

Ved lærlingens ophold på skolehjem betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi, dog maksimalt det af Ministeriet for Børn og Undervisning fastsatte beløb (pr. 1. januar 2014 max. 500,00 kr. pr. uge).

7. Kompetenceudvikling

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

Lærlinge betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

8. Lærlingesamtaler

Overenskomtparterne er enige om, at virksomheden og lærlingen løbende bør afholde samtaler, hvor lærlingeforløbet og parternes gensidige forventninger drøftes. Det anbefales at der som minimum afholdes en samtale inden prøvetidens udløb (første 3 måneder) og indenfor det første år.

§ 15 REGLER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

A. Regler for tillidsrepræsentanter

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges

I enhver virksomhed, der er omfattet af kollektiv produktionsoverenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af produktionsoverenskomsten, kan medarbejderne af deres midte vælge én til at være tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, såfremt der er 5 organiserede ansatte eller derover.

Nedenstående betingelser skal være opfyldt på hver enkelt arbejdsplads, hvor en tillidsrepræsentant vælges.

I virksomheder, hvor der beskæftiges mindre end 5 organiserede medarbejder under produktionsoverenskomstens område, kan tillidsrepræsentantinstitutionen dog kun indføres, såfremt parterne er enige herom. En aftale om valg af tillidsrepræsentant, hvor valggrundlaget ikke er til stede, kan opsiges af arbejdsgiver med 3 måneders varsel.

2. Valget af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed.

Hvor ancienniteten ikke er opfyldt, kan der vælges blandt de medarbejdere, der har været ansat længst.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som voksenlærling, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være i Fødevareforbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, kan disse, inden tillidsrepræsentanten forhandler deres sag, selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes repræsentant forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

I anliggender vedrørende løn og arbejdsforhold, der direkte eller indirekte berører medarbejderen eller alle medarbejdere under produktionsoverenskomsten, er det tillidsrepræsentantens opgave, efter henvendelse fra kollegerne, at viderebringe klagen eller henstillinger for arbejdsgiveren.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Medarbejderne er forpligtet til at fortsætte deres arbejde uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationernes ledelse eller afvente afgørelsen fra det fagretslige system.

Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til udførelse af sit hverv. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i faglige kurser.

4. Klubber, opslag

Hvis de organiserede medarbejder på virksomheden eller i en afdeling, hvor produktionsoverenskomsten er gældende, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at orientere medlemmerne.

Såfremt der findes flere virksomheden af samme ejer, kan der inden for dette område etableres en landsklub. Reglerne for en landsklub, udarbejdes og godkendes efterfølgende i de overenskomstbærende organisationer.

5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 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 faglig 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 opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at tillidsrepræsentantens arbejde aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes indenfor opsigelsesperioden, og inden Fødevareforbundet har haft mulighed for at få afskedigelsesberettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren, ud over lønnen i opsigelsesperioden, pligtig at betale en godtgørelse,

hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, men som ikke kan overstige 3 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentant eventuelt tilkomne godtgørelse afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

B. REGLER FOR ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

1. Arbejdsmiljørepræsentantens adgang til it og internet

Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

2. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejds miljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejds miljøkurser påvirker hverken rettig heder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

§ 15, litra B, stk. 2 træder i kraft 1. juni 2020.

§ 16 BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten eller i hovedaftalen er fastsat andre regler.

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mægling mødet skal finde sted

senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

§ 17 ATP OG UDDANNELSESFOND

Parterne er enige om at følge gældende lovgivning samt aftalen mellem DA og LO.

Til LO/DA-udviklingsfond ydes fra virksomhedens side 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 18 GRUPPELIVSFORSIKRING

Til dækning af medarbejdernes bidrag til gruppelevsforikring samt alder- og invalidesum udbetaler virksomheden 11,03 kr. pr. uge (143,39 kr. pr. kvartal) ud over den overenskomstmæssige løn. Bidraget er indeksreguleret, og regulering finder sted hvert år pr. 1. januar. Arbejdsgiverne er forpligtet til at betale ovennævnte beløb til de ansatte mod forevisning af behørig kvittering for, at beløbet er indbetalt i den lokale afdeling af Fødevarerforbundet NNF.

§ 19 OVERENSKOMSTDÆKNING

Ovenstående overenskomst er gældende, når Fødevarerforbundet NNF over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har tilkendegivet, at der i medlemsvirksomheden er beskæftiges én organiseret medarbejder under overenskomstens dækningsområde. Såfremt betingelsen er opfyldt, gælder overenskomsten både for slagter- og bagerenheden i den pågældende filial.

Det fastslås herefter mellem organisationerne, fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende. Bestående højere lønninger kan ikke forringes i overenskomstperioden uden organisationernes medvirken.

Bliver det aktuelt at oprette løn- og arbejdsoverenskomster gældende for det storkøbenhavnske område, optages der forhandlinger om tiltrædelse af overenskomsten.

§ 20 UDDANNELSE

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.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

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 maksimalt 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse.

§ 21 ANSÆTTelsesBEVISER

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) inden for 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse. Der er dog krav om ansættelsesbevis uanset timetal.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

§ 22 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 28. februar 2023.

København, 2020

Fødevareforbundet NNF
Faglig afdeling
Jim Jensen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Marianne Bækgaard Nielsen

AFTALE OM SOCIALT KAPITEL

Hovedorganisationerne er enige om, at det er vigtigt at skabe forståelse hos virksomhedernes ledelser og medarbejdere for, at personer, der ikke kan følge de almindelige overenskomstbestemmelser, kan placeres på arbejdsmarkedet.

Med henblik herpå pålægges parterne i de enkelte overenskomster i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Der bør sigtes mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

AFTALE OM SERVICELOVENS § 22

I tilknytning til reglerne i Lov om social service kap. 22 om pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodning om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

AFTALE OM LØSNING AF TVISTIGHEDER

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten eller i Hovedaftalen er fastsat andre regler.

Parterne er enige om, at den mellem hovedorganisationerne aftalte Norm er gældende, dog således at tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 7 dage efter begæring herom. Mæglingmødet skal finde sted senest 4 uger efter modtagelsen af mæglingsbegæring, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Nærværende regler er gældende fra 1. marts 2010, og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

AFTALE OM

IMPLEMENTERING AF DIREKTIV OM TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og NNF, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for butiksområdet, jf. overenskomstens § 1, beregnet over en 16-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke i gennemsnit overstige 8 timer pr. 24 timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. overenskomstens § 16. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan uoverensstemmelse, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

Medarbejderen skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for et regelmæssigt tidsrum på højst 2 år.

AFTALE OM KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA) Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om

året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Pr. 1. maj 2014 ændres anciennitetskravet fra 9 måneder til 6 måneder. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 2. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Produktionsoverenskomstens Kompetence-udviklingsfond i op til 2 uger.

Medarbejderen har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De opsparede uger kan dog ikke bruges, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomheden og medarbejderen har aftalt eller aftaler andet. De ældste uger bruges først.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selv- og samadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Overenskomstparterne har etableret Produktionsoverenskomstens kompetenceudviklingsfond, hvortil der sker indbetaling.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Virksomheder, der opfylder betingelserne for selvadministration indbetaler som udgangspunkt ikke bidrag til den fælles kompetenceudviklingsfond.

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt

godkendt regnskab foreligger for Produktionsoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond.

Såfremt en virksomhed, som er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, i henhold til en anden overenskomst indgået af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, opfylder betingelserne for egenadministration af kompetencefondsmidler, er virksomheden berettiget til også at foretage egenadministration af midlerne under nærværende overenskomst. Fødevareforbundet NNF kan kræve at være repræsenteret i virksomhedens uddannelsesudvalg, og der søges tilsikret en forholdsmæssig deling af midlerne på det overenskomstdækkede område som samadministreres.

AFTALE OM FRAVIGELSE AF AFTALE OM KOMPETENCE UDVIKLINGSFOND

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

1. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens 2. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. Aftale om Kompetenceudviklingsfond 3. afsnit, og lærlinges ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 14, stk. 7, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

2. Aftalens betingelse om at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn, jf. aftalens 2. afsnit, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 28. februar 2023.

AFTALE OM INDFASNING AF FRITVALGS LØNKONTO-BIDRAG

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt produktionsoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.

- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 4, stk. 1-9, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 7, 2. afsnit, fraregnet 4,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 7, 2. afsnit, fraregnet 4 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 7, 2. afsnit.
- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve indfasning på følgende måde:
- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.
- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.
- G. Indfasningsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.

AFTALE OM SENIORORDNING

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

A. FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

B. PENSIONSBRIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

C. IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 13, 5. afsnit 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 Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsfridag.

D. VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august (i 2020 senest 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, 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 den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020 inden 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Overgang til nyt ferieår: Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest 1. juni 2020, kan afholdes i perioden fra 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe nyt valg om seniorfridage senest 1. august 2021, med virkning for den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

E. ANDRE FORMER FOR ARBEJDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdsreduktion i form af fx længere sammenhængende 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

AFTALE OM ELEKTRONISKE DOKUMENTER

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

AFTALE OM REGIONALE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Der kan i virksomheden, efter aftale mellem Fødevarerforbundet NNF og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Der gælder de samme regler for valgbarhed for en regional tillidsrepræsentant som efter de almindelige regler for tillidsrepræsentanter.

De organiserede medarbejdere i regionen kan af deres midte vælge en regional tillidsrepræsentant for en region.

Såfremt der vælges en regional tillidsrepræsentant, bortfalder valget af de hidtidige tillidsrepræsentanter i den pågældende region.

Overenskomstens regler om valget til tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Overenskomstens regler om afskedigelse af en tillidsrepræsentant gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

Indgåede virksomhedsaftaler om regionale tillidsrepræsentanter kan gensidigt opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

AFTALE OM

HÅNDTERING AF SAGER OM MANGLENDE INDBERETNING/BETALING TIL PRODUKTIONSOVERENSKOMSTENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

I den aktuelle ordning forestår DA på organisationernes vegne opkrævning af bidrag til Kompetencefonden. DA udsender til virksomhederne brev om, hvorledes der skal ske indberetning og indbetaling via kompetencefonde.dk

MANGLENDE INDBERETNING

På baggrund af indberetningen til DA, fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, sender DA besked til virksomheden om, at de skal indberette på kompetencefonde.dk.

Såfremt virksomheden ikke indberetter, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering af data om de manglende indberetninger til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende indberetning til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at DA har udsendt 2. rykker.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden indberetter til kompetencefonde.dk.

Efter ovennævnte frist videregiver Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indberettet til kompetencefonden.

På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over medlemsvirksomheder, der ikke har indberettet.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til LO med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

MANGLENDE BETALING

På baggrund af indberetningen til kompetencefonde.dk fremsender DA opkrævning til virksomheden. Såfremt virksomheden ikke indbetaler, rykker DA virksomheden 2 gange, forinden der sker overlevering til Dansk Erhverv Arbejdsgiver. DA overleverer data om manglende betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver 14 dage efter, at DA har udsendt rykker 2.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fra modtagelse af data fra DA yderligere 6 uger til at sikre, at virksomheden betaler i henhold til opkrævningen.

Efter ovennævnte frist videresender Dansk Erhverv Arbejdsgiver en liste til Fødevareforbundet NNF over de virksomheder der, efter rykkerprocedure fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, stadigvæk ikke har indbetalt til kompetencefonden. På begæring af en af parterne skal der afholdes organisationsmøde. Begæring herom skal fremsættes senest 14 dage efter, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har fremsendt liste til Fødevareforbundet NNF over virksomheder, der ikke har indbetalt.

Fødevareforbundet NNF sender herefter sagerne til LO med henblik på indkaldelse til fællesmøde.

Nærværende aftale træder i kraft pr. 1. januar 2012, gældende for sager om manglende indberetning/manglende betaling fra og med indbetalings- og indberetningsåret 2012.

Hver part kan opsigte aftalen med 3 måneders varsel.

AFTALE OM DIREKTIV 2010/18/EU OM FORÆLDREORLOV

Overenskomstens parter er enige om, at man afventer drøftelserne på Landsoverenskomsten for Butik mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel vedrørende eventuel implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Ved afslutning af disse drøftelser, vil parterne drøfte en eventuel implementering.

ADMINISTRATIONSOMKOSTNINGER I FIRMAPENSIONSORDNINGER

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

Parterne er enige om, at såfremt man finder, at en firmapensionsordning ikke lever op til ovenstående, kan der begæres et organisationsmøde efter reglerne i overenskomsten for nærmere drøftelse heraf.

Såfremt det konstateres at en firmapension ikke er lige så effektiv som sammenlignelige arbejdsmarkedspensioner, kan der ske opsigelse af den overenskomstfravigende aftale, således at virksomheden herefter er forpligtet til at overgå til Industriens Pension efter 6 mdr. Dette gælder dog ikke, såfremt et senere tidspunkt følger af aftalen om opsigelse i den overenskomstfravigende aftale.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

A. ANVENDELSE AF UDENLANDSKE UNDERLEVERANDØRER

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

B. AFTALE OM LØNFORHOLD FOR Udstationerede Medarbejdere OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN

Nærværende aftale i litra B gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt produktionsoverenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af produktionsoverenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

ORGANISATIONSaftale om Databeskyttelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet 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.

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



Fødevareforbundet NNF
Molestien 7
2450 København SV
Telefon 3818 7272
Fax 3818 7200
nnf@nnf.dk
www.nnf.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk