

OVERENSKOMST OG AFTALER

mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

Arbejds- og lønoverenskomst for gourmetslagtere med specialerne
butik, pøsemageri, delikatesse, slagtning og fisk og vildt



BUTIKSOMRÅDET
2025 – 2028

OVERENSKOMST OG AFTALER

mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

Arbejds- og lønoverenskomst for gourmetslagtere
med specialerne butik, pølsemageri, delikatesse,
slagtning og fisk og vildt



BUTIKSOMRÅDET

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1 ARBEJDSIDEN OG PAUSER

§ 1 Fuldtidsansatte	9
§ 2 Deltidsansatte	10

KAPITEL 2 LØN, TILLÆG OG PENSION

§ 3 Normaltimeløn	12
§ 4 Normaltimeløn for ungarbejdere	13
§ 5 Normaltimeløn for fritidsjobbere	13
§ 6 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	14
§ 7 Løsarbejdere	14
§ 8 Lønperiode	15
§ 9 Løntræk ved for sent fremmøde	15
§ 10 Pension, seniorfrihed og seniorordning	15
§ 11 Fritvalgsordning	17
§ 12 Arbejdstøj	19
§ 13 Lønsedlen og regulering af satser	19

KAPITEL 3 OVERARBEJDE SAMT ARBEJDE PÅ HELLIGDAGE

§ 14 Almindeligt overarbejde	21
§ 15 Afspadseringsregler	21
§ 16 Systematisk overarbejde	21

KAPITEL 4 SYGDOM, BARSEL, BØRNS SYGDOM OG OMSORGS-DAGE

§ 17 Sygdom	24
§ 18 Tilskadekomst	25
§ 19 Børns sygdom	25
§ 20 Børne-, børnebørns- og forældreomsorgsdage	26
§ 21 Børns hospitalsindlæggelse	27
§ 22 Barsel og adoption	28

KAPITEL 5 FERIE, SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE

§ 23 Ferie, søgnehelligdage og fridage	33
--	----

KAPITEL 6 OPSIGELSE

§ 24 Opsigelsesvarsler	35
§ 25 Fratrædelsesdag og skriftlighed	35
§ 26 Opsigelse under ferie, sygdom og tilskadekomst	35
§ 27 Tryghedsaftale	36
§ 28 Overtrædelse af opsigelsesvarsel	36
§ 29 Genansættelse	37
§ 30 Force majeure	37
§ 31 For sent fremmøde	37

§ 32 Vejledning i a-kassen/fagforeningen	37
§ 33 Kompetenceudvikling ved afskedigelse	37

KAPITEL 7 BESTEMMELSER FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTER

§ 34 Valg af tillidsrepræsentant tilsigtes	40
§ 35 Valg af tillidsrepræsentant	40
§ 36 Tillidsrepræsentantens hverv	40
§ 37 Støttet erhvervsuddannelse	42
§ 38 Vederlag	42
§ 39 Opsigelse af tillidsrepræsentanter	42
§ 40 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter	42
§ 41 Arbejds miljørepræsentanten	43
§ 42 Faglig strid	44
§ 43 Organisationsforhold	45

KAPITEL 8 VIKARER

§ 44 Anciennitet	47
§ 45 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde	47
Overenskomstens varighed	48

KAPITEL 9 LÆRLINGE OVERENSKOMST

§ 1 Læretid	50
§ 2 Løn- og reguleringsbestemmelser	50
§ 3 Overarbejde	50
§ 4 Arbejdstiden	50
§ 5 Befordringsgodtgørelse ved skoleophold	51
§ 6 Elevers feriefordhold	51
§ 7 Fridage	51
§ 8 Sygdom	52
§ 9 Øvrige bestemmelser	52

KAPITEL 10 AFTALE VEDRØRENDE VOKSENEELEVER

§ 1 Aftale vedrørende vokseleelever	54
---	----

KAPITEL 11 PROTOKOLLATER

PROTOKOLLAT 1 – Gruppelivsforsikring	56
PROTOKOLLAT 2 – Erstatningsregler	57
PROTOKOLLAT 3 – Kollektiv ferielukning	57
PROTOKOLLAT 4 – FIU-fonden (uddannelsesfonden)	57
PROTOKOLLAT 5 – Uddannelse	57
PROTOKOLLAT 6 – Uddannelsesudvalg	58
PROTOKOLLAT 7 – Efteruddannelsesfond	58
PROTOKOLLAT 8 – Barselsfond	61

INDHOLDSFORTEGNELSE

PROTOKOLLAT 9 – Sundhedsordning	61
PROTOKOLLAT 10 – EU-direktiver	61
PROTOKOLLAT 11 – Ferieordning mellem fødevare- forbundet nnf og danske slagtermestre	62
PROTOKOLLAT 12 – Implementering af europaparlamentets og rådets direktiv 2008/104/ef af 19. november 2008 om vikararbejde	62
PROTOKOLLAT 13 – Indførelse af kontrolforanstaltninger	63
PROTOKOLLAT 14 – Hensigtserklæring vedr. den nye lukkelov	63
PROTOKOLLAT 15 – Implementering af ligelønsloven	63
PROTOKOLLAT 16 – Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for da og fh's fælles område	66
PROTOKOLLAT 17 – Om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter	67
PROTOKOLLAT 18 – Arbejdsmarkedspensionsordning	67
PROTOKOLLAT 19 – Indfasning af pension	68
PROTOKOLLAT 20 – Protokollat om forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde	69
PROTOKOLLAT 21 – Databeskyttelse – hvornår kan der udleveres personoplysninger ..	69
PROTOKOLLAT 23 – Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	70
PROTOKOLLAT 24 – Indfasning af fritvalgs lønkonto- bidrag	71
PROTOKOLLAT 25 – Nye regler og rammer vedr. natarbejde	72
PROTOKOLLAT 26 – Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. Juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den europæiske union (arbejdsvilkårsdirektivet)	73

KAPITEL 1

ARBEJ DSTIDEN OG PAUSER

§ 1 FULDTIDSANSATTE

Arbejdstiden i blandede virksomheder med butik udgør 37 effektive timer ugentligt.

Stk. 2

Arbejdstiden kan beregnes over en 3-ugers periode med et gennemsnit på 37 timer pr. uge, i alt 111 timer, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 42 timer. Ved behov kan arbejdstiden beregnes over en 2-ugers periode med et gennemsnit på 37 timer pr. uge, i alt 74 timer, dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 42 timer.

Stk. 3

Arbejdsplanen skal fremgå af ansættelsesaftalen. Ændringer af arbejdsplaner kan, ved ikke væsentlige ændringer, ske med 3 ugers varsel. Varslet ved væsentlige ændringer er medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 4

Længden og lægningen af den daglige spise- og hviletid aftales lokalt. Dog kan den daglige spisepause ikke overstige en time. Når overarbejde er nødvendigt (udover 1 time), gøres et ophold på 1/2 time ved normal arbejdstids ophør, og fremdeles gøres et ophold på 1/2 time for hver 3 timers overarbejde.

Stk. 5

Arbejdstiden tilrettelægges i videst muligt omfang på 5 af ugens hverdage.

Stk. 6

Ingen arbejdsdag kan være under 5 eller over 10 timer. Dog kan der planlægges en ugentlig arbejdsdag på 11 timer.

Hvor der kan opnås lokal enighed, kan der aftales andre regler for arbejdstidens tilrettelæggelse. Sådanne regler skal dog for at være gyldige godkendes af Fødevareforbundet NNF.

Stk. 7

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres op til 40-timers arbejdsuge med opsparing af overskydende timer. De opsparedede timer skal afspadseres. Afspadseringen finder sted efter aftale med medarbejderne og på et for produktionen passende tidspunkt. En sådan aftale skal foreligge skriftligt.

Stk. 8

Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri mindst hver 3. weekend fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag. Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske og pinselørdag.

§ 2 DELTIDSANSATTE

Deltidsarbejde er defineret som arbejde hvis varighed - bortset fra merarbejde af tilfældig karakter – er 15 timer og højst 29,6 timer om ugen, eller har en sådan varighed beregnet i gennemsnit for en 4 ugers periode.

Organisationerne kan efter aftale dispensere fra de 29,6 timer.

Stk. 2

Hvor der er lokal enighed derom, kan der udføres deltidsarbejde. Forudsætning for anvendelse af deltidsbeskæftigede er, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller anden virksomhed, medmindre helbredsmæssige eller andre tilsvarende hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, eller medarbejderen selv ønsker det.

Stk. 3

Deltidsansatte er omfattet af bestemmelserne, som tillige gælder for fuldtidsansatte.

Stk. 4

Deltidsarbejde skal have et omfang af mindst 2 arbejdsdage pr. kalenderuge og må højst udgøre 10 timer pr. dag. Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid.

Stk. 5

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer og højst 15 timer.

Stk. 6.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.

Stk. 7.

Alle deltidsansatte er omfattet af overenskomstens §17 sygdom.

Stk. 8.

For deltidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidsansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidsansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

KAPITEL 2

LØN, TILLÆG OG PENSION

§ 3 NORMALTIMELØN

Normallønnen stiger for slagtersvende, delikatesse, gourmetslagteraspiranter, ufaglærte og voksenlærlinge med 5,00 kr. pr. 1. april 2025, 4,75 kr. pr. 1. april 2026 og 4,50 kr. pr. 1. april 2027.

Lønnen udgør herefter:

Gourmetslagter med speciale

Pr. 1. april 2025	kr. 177,35
Pr. 1. april 2026	kr. 182,10
Pr. 1. april 2027	kr. 186,60

Delikatesse

Pr. 1. april 2025	kr. 173,45
Pr. 1. april 2026	kr. 178,20
Pr. 1. april 2027	kr. 182,70

Gourmetslagter

Pr. 1. april 2025	kr. 168,45
Pr. 1. april 2026	kr. 173,20
Pr. 1. april 2027	kr. 177,70

Efter endt uddannelsesforløb som gourmetslagter, hvor den enkelte ønsker at forsætte sit uddannelsesforløb med speciale, og har opnået en anciennitet på mindst 2 år som gourmetslagter, er vedkommende berettiget til vokselevløn.

Ufaglærte

Pr. 1. april 2025	kr. 163,65
Pr. 1. april 2026	kr. 168,40
Pr. 1. april 2027	kr. 172,90

Gives til ufaglærte over 18 år, der går til hånd med forefaldende arbejde såsom afrydning, opvask, pakning, rengøring og andet ikke fagligt arbejde.

Vokselever

Pr. 1. juni 2025	kr. 162,65
Pr. 1. april 2026	kr. 167,40
Pr. 1. april 2027	kr. 171,90

Fritvalsordning

Fritvalsordningen er en del af medarbejderens løn. Fritvalsordningen udgør pr. 1. april 2024 10,7 %.

Pr. 1. april 2026 hæves satsen til 11,7 %
pr. 1. april 2027 hæves satsen til 12,7 %

Anvendelse af fritvalsordningen følger af § 11 fritvalsordningen.

Satsreguleringer

Se § 13 vedrørende satsreguleringer.

§ 4 NORMALTIMELØN FOR UNGARBEJDERE

Normallønnen stiger for ungarbejdere med 4 % pr. 1. april 2025, 3,5 % pr. 1. april 2026 og 3,5 % pr. 1. april 2027.

Lønnen udgør herefter:

Ungarbejdere

Pr. 1. april 2025	kr. 90,17
Pr. 1. april 2026	kr. 93,32
Pr. 1. april 2027	kr. 96,59

Ved ungarbejdere forstås unge under 18 år, som er ansat 20 timer eller mere pr. uge i virksomheden, og som deltager på lige fod med øvrige medarbejdere. For ungarbejdere, der arbejder mere end 30 timer pr. uge gælder det, at ansættelsens længde maksimalt må udgøre 3 på hinanden følgende måneder. Arbejde herudover fordrer indgåelse af en uddannelsesaftale.

Satsreguleringer

Se § 14 vedrørende satsreguleringer.

§ 5 NORMALTIMELØN FOR FRITIDSJOBBERE

Normallønnen stiger for ungarbejdere med 4 % pr. 1. april 2025, 3,50 % pr. 1. april 2026 og 3,5% pr. 1. april 2027.

Lønnen udgør herefter:

Fritidsjobbere

Pr. 1. april 2025	kr. 75,55
Pr. 1. april 2026	kr. 78,19
Pr. 1. april 2027	kr. 80,93

Fritidsjobbere under 18 år må kun beskæftiges i henhold til de arbejdstidsgodkendte miljøregler og må beskæftiges med rengøring (dog ikke af maskiner), plombering, til- og frabæring af varer til og fra ekspeditionen samt til bygang. Forbundet har dog påtaleret, når det antages, at misbrug finder sted.

Ved rengøring forstås afvaskning af lokaler og fast inventar samt renholdelse af gård og gade.

Reglen om minimum/maksimum arbejdstid jf. § 2, stk. 1 finder ikke anvendelse.

Den maksimale daglige/ugentlige arbejdstid skal til enhver tid være i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

Satsreguleringer

Se § 13 vedrørende satsreguleringer.

§ 6 TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, jf. §§ 1 og 2, betales følgende tillæg pr. præsteret normaltime.

Pr. 1. april 2025

Lørdag kl. 16.00 - 24.00 kr. 58,60 pr. time.
Søndag kl. 00.00 - 24.00 kr. 78,42 pr. time.

Pr. 1. april 2026

Lørdag kl. 16.00 - 24.00 kr. 60,65 pr. time.
Søndag kl. 00.00 - 24.00 kr. 81,17 pr. time.

Pr. 1. april 2027

Lørdag kl. 16.00 - 24.00 kr. 62,78 pr. time.
Søndag kl. 00.00 - 24.00 kr. 84,01 pr. time.

Stk. 2

Tillægget ydes ikke ved overarbejde, sygdom, ferie og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med halve timer.

Stk. 3

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter gælder ligeledes for elever og ungarbejdere.

Stk. 4

For fritidsjobbere er tillægget det halve af satserne nævnt i stk. 1.

Satsreguleringer

Se § 13 vedrørende satsreguleringer.

§ 7 LØSARBEJDERE

Lønnen for enkelte dages arbejde á 7,4 timer er altid normallønnen plus et tillæg på 14 %. I denne betaling er medregnet kompensation for søn- og helligdage. Enkelte dages arbejde kan kun kræves udført i specielle situationer som for eksempel ved sygdom og force majeure.

§ 8 LØNPERIODE

Lønningsugen løber fra mandag morgen til søndag aften. Lønudbetaling aftales lokalt (ugevis, 14-dages- eller månedsvís).

§ 9 LØNTRÆK VED FOR SENT FREMMØDE

Ved for sent fremmøde afkortes i lønnen for det pågældende antal minutter.

§ 10 PENSION, SENIORFRIHED OG SENIORORDNING

Stk. 1

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. juli 2023	10,4 %	2,2 %	12,6 %
1. juni 2025	11,4 %	2,2 %	13,6 %

Se § 13 vedrørende satsregulering.

Stk. 2

Medarbejdere, som er omfattet af pensionsordningen, skal være fyldt 18 år og have mindst 5 måneders anciennitet. For elever er anciennitetskravet 2 måneder.

Anciennitetskravet bortfalder, såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af pensionsordning fra tidligere ansættelsesforhold, jf. protokollat 18 bagerst i overenskomsten.

Stk. 3 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 4 Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen

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.

Stk. 5 Seniorfrihed

Under følgende betingelser træder seniorfrihed i kraft:

5 år før medarbejderens folkepensionsalder tildeles der medarbejderen 1 seniorfrihedsdag med løn pr. kalenderår. Dagen tildeles første gang den måned hvor der

er 5 år til medarbejderen kan opnå folkepension.
Efter 1 år tildeles medarbejderen yderligere 1 betalt fridag, så man har 2 dage.
Medarbejderen kan maksimalt opnå 5 dages betalt seniorfrithedsdage på 5 år.

En forudsætning for at være omfattet er, at medarbejderen er medlem af Fødevareforbundet NNF.

Stk. 6 - Seniorordning

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

A: Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage årligt.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af fritvalgsdage, jf. § 11.

B: Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens fritvalgsordning, jf. § 11
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 10 stk. 1, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.
De valgte midler indsættes på medarbejderens fritvalgsordning.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra fritvalgsordningen. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens fritvalgsordning. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på fritvalgsordningen eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsvis beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på fritvalgsordningen ikke automatisk ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog senest d. 8. december hvert år anmode om, at saldoen på fritvalgsordningen – helt eller delvist – udbetales. Ved fratræden udbetales tilgodehavende midler fra fritvalgsordningen.

C: Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 8. december give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af fritvalgsordningen og det konverterede pensionsbidrag, vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 8. december meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

D: Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/fritvalgsdage i øvrigt.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

Danske Slagtermestre garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 11 FRITVALGSORDNING

Formål

Ordningen er en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion for den enkelte virksomhed.

Stk. 2 Opsparing

Der indbetales 10,7 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. april 2026 hæves satsen med 1 %. Satsen er herefter 11,7 %.

Pr. 1. april 2027 forhøjes satsen med 1 %. Satsen er herefter 12,7 %.

Stk. 3 Anvendelse

Den enkelte medarbejder vælger selv, om vedkommende ønsker portionerne brugt på løn, pension eller fridage:

Løn: Når der vælges løn, udbetales den aftalte procentsats løbende, eventuelt som et fast beløb.

Pension: For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overens-

komsten.

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

Frihed: Vælges når medarbejderen holder fri i forbindelse med fx feriefridage, børneomsorgsdage, barns 2. eller 3. hele sygedag og frihed til barns lægebesøg. Den aftalte %-sats indbetales løbende på medarbejderens opsparingskonto. En fritvalgsdag udgør 0,45 %.

Medarbejderen kan vælge op til 5,7 % fra fritvalgsordningen til frihed. Hvis medarbejderen ønsker det, kan der ved aftale med arbejdsgiver udbetales yderligere fra fritvalgsordningen til frihed.

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.

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.

Fritvalgsdagene kan afvikles i op til et år, efter de er optjent.

Kombination: Der kan vælges en kombination af flere elementer af 0,45% samtidig. Det er dog afgørende, at der kun kan vælges én gang pr. år, og at dette valg er bindende for medarbejderen.

Stk. 4

Der optjenes til puljen under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder og under den overenskomstfastsatte barsels- og fædreorlov.

Stk. 5

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

Stk. 6 Opgørelse af opsparingskonto

Opsparingskontoen opgøres en gang årligt. Eventuelt overskud kan efter aftale udbetales

til medarbejderen senest med den 2. lønudbetaling i det efterfølgende år.

Stk. 7 Fratrædelse

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

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

Stk. 8 Seniorordning

For medarbejdere der ønsker at indgå aftale om seniorordning, kan finansiering ske fra fritvalgskontoen.

Seniorordning kan vælges 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Der henvises til § 10, stk. 6.

Satsreguleringer

Se § 14 vedrørende satsreguleringer.

§ 12 ARBEJDSTØJ

Efter virksomhedens skøn udleveres der til medarbejderne fornødent, rent arbejdstøj, herunder fodtøj med skridsikre såler, og til medarbejdere i pølsemageri udleveres nødvendigt olietøj og støvler.

Det udleverede arbejdstøj og fodtøj tilhører arbejdsgiveren, og det påhviler medarbejderne at behandle disse beklædningsgenstande omhyggeligt og på alle måder forsvarligt.

§ 13 LØNSEDLEN OG REGULERING AF SATSER

Lønsedlen skal indeholde følgende oplysninger:

Antal tidlønstimer/sats
Antal overtimer/sats
Antal afspadseringstimer/sats
Arbejdsmarkedsbidrag
Pensionsbidrag
ATP-bidrag
Feriepenge
Fridage (fritvalgsmodel)

Alle ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

KAPITEL 3

OVERARBEJDE SAMT ARBEJDE PÅ HELLIGDAGE

§ 14 ALMINDELIGT OVERARBEJDE

Overarbejde indtil 15 minutters varighed udløser 30 minutters overarbejdsbetaling. Overarbejde over 15 minutter og indtil 1 times varighed udløser 1 times overarbejdsbetaling.

Stk. 2

De første 3 timers overarbejde pr. uge betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Derefter, samt ved overarbejde på søndage, med et tillæg på 100% pr. time. Arbejde på helligdage betales med et tillæg på 100% pr. time. Overarbejde sidste søndag før jul afregnes med mindst 6 timer.

Stk. 3

For de timer, der ligger før og efter den dagligt aftalte arbejdstid, betales overtidstillæg.

Stk. 4

For spisetider, som indtræffer ved overarbejde samt ved arbejde på søn- og helligdage, afkortes intet i timebetalingen. Se § 1, stk. 4 vedr. pauser i forbindelse med overarbejde.

§ 15 AFSPADSERINGSREGLER

Overarbejdstimer skal afspadseres, med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 2

Afspadsering lægges på et for virksomheden og for medarbejderne passende tidspunkt. Dog skal der varsles med mindst 8 dage fra begge parter. Der afspadseres i hele dage. Under forudsætning af lokal enighed kan afspadsering ske i halve dage.

Stk. 3

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsering skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 16 SYSTEMATISK OVERARBEJDE

Systematisk overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

Stk. 2

I virksomheder med varierende produktionsbehov, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Stk. 3

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Stk. 4

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Stk. 5

Opsparet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

For forståelsen af denne bestemmelse henvises til protokollat 20 optrykt bagerst i overenskomsten.

KAPITEL 4

SYGDOM, BARSEL, BØRNS SYGDOM OG OMSORGS-DAGE

§ 17 SYGDOM

Til medarbejdere med mindst 8 måneders anciennitet yder virksomheden normal løn, dog maksimalt kr. 166,05 pr. time pr. 1. april 2025, kr. 170,08 pr. time pr. 1. april 2026 og 175,30 pr. 1. april 2027 i indtil 9 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Pr. 1. maj 2025 udvides betalingsperioden til 12 uger. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Se § 18 vedr. sygdom som følge af tilskadekomst.

Stk. 2

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

Stk. 3

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (jf. § 56 i sygedagpengeloven).

Stk. 4

Sygeferiegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 25.

Stk. 5

Ved sygdomstilfælde inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for hele sygedagen.

Stk. 6

Anmeldelse af sygdom skal ske til virksomheden senest ved arbejdstids begyndelse.

Stk. 7

Det påhviler arbejdsgiveren at instruere alle nyansatte om bestemmelserne i denne ordning, herunder oplysninger om det telefonnummer, som skal anvendes ved anmeldelse af sygdom. I særlige tilfælde kan anden meddelelsesform skriftligt aftales. Virksomheden kan lave retningslinjer for aflevering af tro- og loveerklæringer elektronisk.

Se stk. 9 vedr. tro- og loveerklæringer.

Stk. 8

Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i den første fraværsperiode.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværssdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 9

Tro- og loveerklæringer kan anvendes af virksomheden. Det kræver, at virksomheden har orienteret medarbejderen om disse, herunder hvornår de skal være virksomheden i hænde.

Stk. 10

I øvrigt henvises til de gældende regler om udstedelse af erklæringer ved sygdom.

Stk. 11

Retten til dagpenge bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstand i henhold til sygedagpengeloven § 8.

Stk. 12

Fravær af enhver art, der ikke er meddelt virksomheden senest kl. 12.00 på udeblivelsesdagen, anses i almindelighed som ophævelse af arbejdsforholdet og kan medføre erstatningspligt for medarbejderen i henhold til overenskomstens § 28. Ved senere dokumentation af sygdom ved lægeattest eller eventuel anden dokumentation bortfalder erstatningskravet.

§ 18 TILSKADEKOMST

Ved tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for tilskadedagen.

Herefter og indtil udgangen af 4. uge udbetaler virksomheden fuld løn. Fra 5. uge og max. 13 uger frem yder virksomheden et tillæg til sygedagpengene, således at sygedagpenge og tillæg tilsammen udgør 100 % af medarbejderens gennemsnitsløn uden overarbejde for de sidste 4 uger inden ulykken.

Stk. 2

En forudsætning for en sådan udbetaling er, at skaden er sket på virksomheden, og at den bliver anmeldt til Arbejdstilsynet og registreret som en ulykke/skade på virksomheden, inden man forlader denne. Det er en forudsætning, at påbudt sikkerhedsudstyr er anvendt, og påbudte sikkerhedskrav er overholdt.

§ 19 BØRNS SYGDOM

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten og med mindst ½ års anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. Medarbejderen oppebærer under fraværet den overenskomstmæssigt fastsatte timeløn.

Stk. 2

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

Frihed med løn jf. stk. 1 gives kun til den ene af barnets forældre og kan højst omfatte barnets første sygedag jf. dog stk. 2, og kun til anden pasningsmulighed er fundet.

Stk. 5

Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring. Den ansatte er pligtig til at oplyse om antallet af hjemmeboende børn under 12 år.

Stk. 6

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.

§ 20 BØRNE-, BØRNEBØRNS- OG FORÆLDREOMSØRGSDAGE

Børneomsorgsdag

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet har ret til at holde to forældreomsorgsdage pr. kalenderår.

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

Børne- og forældreomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra fritvalgsordningen, jf. § 11.

Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. § 11

Ledsagelse af nærtstående

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

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgsordning, jf. § 11.

§ 21 BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2

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.

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Medarbejderen oppebærer den overenskomstmæssigt fastsatte løn.

Stk. 5

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget eller berettiget til anden form for offentlig ydelse i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, der træder i stedet for løn, yder arbejdsgiveren et evt. tillæg til disse op til den aftalte løn.

§ 22 BARSEL OG ADOPTION

A. Betingelser

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 12 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler. I øvrigt henvises der til gældende lovgivning.

B. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse.

D. Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

E. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

F. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. måned
1.306,00	621,00	3.727,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
 For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra E.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

H. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn
 Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forældre	Den sociale forældre (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen:	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger*	10 uger*
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

KAPITEL 5

FERIE, SØGNE- HELLIGDAGE OG FRIDAGE

§ 23 FERIE, SØGNEHELLIGDAGE OG FRIDAGE

Ferieloven er gældende sammen med de aftaler som fremgår af overenskomsten.

Stk. 2

Der optjenes 2,08 feriedag pr. måned, svarende til 25 feriedage pr. år (5 uger). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde.

Stk. 3

Beregningen af feriens længde og antal feriedage sker jf. bekendtgørelse af lov om ferie. I virksomheder med 5 dages arbejdsuge indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i ferien.

Stk. 4

Feriegodtgørelsen udgør i alt 12,5 % af den samlede indkomstskattepligtige løn, eksklusiv feriebetaling.

Stk. 5

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale med en tillidsrepræsentant om, at ferie afholdes i timer. Findes en tillidsrepræsentant ikke, kan aftalen laves med Fødevareforbundet NNF.

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.

Stk. 6

I uger med søgnehelligdage reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid med 7,4 timer pr. søgnehelligdag uden fradrag i lønnen.

Såfremt en medarbejders fridag falder på en helligdag, ydes en erstatningsfridag uden fradrag i lønnen.

Stk. 7

Grundlovsdag er fridag uden fradrag i lønnen.

Stk. 8

Juleaftensdag slutter arbejdet kl. 12.00 uden fradrag i lønnen. I de tilfælde, hvor butikken holder lukket juleaftensdag, kan 4 arbejdstimer for denne dag flyttes til et andet tidspunkt i pågældende uge eller ugen før jul. Der betales normal løn for de 4 timer.

KAPITEL 6

OPSIGELSE

§ 24 OPSIGELSESVARSLER

Fra 0-8 uger	Opsigelse til førstkomende fredag eller lørdag.
Fra 8 uger til 1 år	1 uge fra arbejdsgiver 1 uge fra medarbejder
Fra 1 til 2 år	3 uger fra arbejdsgiver 2 uger fra medarbejder
Efter 2 år	6 uger fra arbejdsgiver 3 uger fra medarbejder
Efter 5 år	11 uger fra arbejdsgiver 3 uger fra medarbejder

Stk. 2

Se § 2, stk. 3 i elevoverenskomsten vedr. anciennitet for elever, der fortsætter i ansættelse efter færdiggjort elevtid.

Stk. 3

Se § 39 for forlænget varsel for tillidsrepræsentanter.

§ 25 FRATRÆDELSEDAG OG SKRIFTLIGHED

Fratrædelse finder sted ved ugens udgang (fredag eller lørdag).

Stk. 2

Opsigelse skal fra begge parter gives skriftligt.

§ 26 OPSIGELSE UNDER FERIE, SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Under ferie, sygdom og tilskadekomst kan opsigelse ikke finde sted jf. dog stk. 2. og 3.

Stk. 2

Opsigelse kan finde sted under sygdom, såfremt denne er begrundet i arbejdsmangel, og organisationerne forudgående er enige i, at opsigelsen er saglig.

Stk. 3

Der afholdes et møde mellem arbejdsgiveren, medarbejderen og Fødevareforbundet NNF, såfremt medarbejderen er syg ud over den i overenskomsten fastsatte betalingsperiode. På mødet diskuteres fraværssituationen. Ved uenighed kan organisationerne inddrages.

Stk. 4

Efter 120 dages sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder kan medarbejderen opsiges med 1 uges varsel. Se stk. 5 for medarbejdere med mere en 3 års anciennitet.

Stk. 5

En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden kan efter 134 dages sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder opsiges med 1 uges varsel.

§ 27 TRYGHEDSAFTALE

Aftalen vedrører alle beskæftigede medlemmer af Fødevareforbundet NNF, som på opsigelsestidspunktet arbejder under overenskomsten mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF på butiksområdet jf. dog stk. 6.

Stk. 2

Aftalen skal medvirke til at øge medarbejdertilfredsheden samt trygheden i ansættelsen og gennem dette bidrage til at fremme et godt arbejdsklima.

Stk. 3

Ved afskedigelser, begrundet i virksomhedens forhold, udbetales der en fratrædelsesgodtgørelse:

Til medarbejdere med 6 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 10.000,00.

Til medarbejdere med 8 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 15.000,00.

Til medarbejdere med 10 års anciennitet betales en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 25.000,00.

Medarbejdere der opsiges jf. § 26, stk. 4 (under sygdom), er omfattet af Tryghedsaftalen.

Stk. 4

Godtgørelsen udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Stk. 5

De faste kronebeløb beregnes forholds-mæssigt for deltidsansatte.

Stk. 6

Medarbejdere der overgår til efterløn eller pension er ikke omfattet af bestemmelsen.

Stk. 7

Medarbejdere på plejeorlov bevilget efter Servicelovens § 118 har ret til fratrædelsesgodtgørelse.

§ 28 OVERTRÆDELSE AF OPSIGELSESVARSEL

Overtrædelse af opsigelsesvarslet fra medarbejderside berettiger arbejdsgiveren til at tilbageholde 3 dages arbejds-løn.

§ 29 GENANSÆTTELSE

Medarbejdere, der uden egen skyld afskediges fra virksomheden, og som genansættes senest 3 måneder fra fratrædelsestidspunktet, genindtræder i den på virksomheden tidligere opnåede anciennitet.

§ 30 FORCE MAJEURE

Virksomhedens opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af force majeure. Bortfald af opsigelsesvarsel (force majeure) skal, for at være gældende, aftales mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre.

Stk. 2

Aftalen skal i alle tilfælde indeholde en bestemmelse om, at alle afskedigede genansættes, når forholdene er normaliserede.

§ 31 FOR SENT FREMMØDE

Kommer en medarbejder, trods advarsler, for sent, kan vedkommende afskediges til øjeblikkelig fratrædelse. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten skriftligt er gjort bekendt med, at der er udstedt advarsler. Der henvises i øvrigt til § 17, stk. 12 vedrørende ophævelse af ansættelsesforholdet ved manglende meddelelse til virksomheden om fravær senest kl. 12.

Stk. 2

Hvor der ikke er tillidsrepræsentant, afgiver arbejdsgiveren ligeledes skriftlige advarsler.

§ 32 VEJLEDNING I A-KASSEN/FAGFORENINGEN

Medarbejdere som opsiges på grund af omstrukturering, nedskæring, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 2

Friheden ydes hurtigst muligt efter opsigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens drift.

§ 33 KOMPETENCEUDVIKLING VED AFSKEDIGELSE

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på virksomhedens 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, med mindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Under uddannelsen ydes der fuld løn.

Stk. 3

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Stk. 4

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. kr. 1.500,00.

Stk. 5

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Stk. 6

Bestemmelsen finder ikke anvendelse for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

KAPITEL 7

BESTEMMELSER FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

§ 34 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT TILSIGTES

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

§ 35 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

På hver virksomhed eller arbejdsplads vælger medarbejderne af deres midte en kollega, som skal være deres tillidsrepræsentant og som sådan talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentanter.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de anerkendte, dygtige medarbejdere (medlemmer af Fødevareforbundet NNF), der har arbejdet mindst i 1 1/2 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3

På virksomheder med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det, ligesom en tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre begge parter ønsker tillidsmandsstillingen opretholdt.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fødevareforbundet NNF.

Stk. 5

Der vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen træder i funktion ved tillidsrepræsentantens fravær.

Stk. 6

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

§ 36 TILLIDSREPRÆSENTANTENS HVERV

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

Stk. 2 Organisering

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

Møder med nyansatte

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Stk. 3

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger, enten fordi de føler sig forurettet, eller af andre grunde ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at frembringe deres klage eller henstillinger for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 4

I tilfælde, hvor det er påkrævet for at opretholde arbejdsro eller afværge arbejdsstandsninger, skal tillidsrepræsentanten straks gribe ind uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Opnås der ikke herigennem en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsætte uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Stk. 5 Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Danske Slagtermestre Butiksoverenskomsten mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Fødevareforbundet NNF er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

Stk. 6 Adgang til IT

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sig hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet. Organisationerne kan udlevere en standardaftale om ansvarsfordelingen efter databeskyttelsesreglerne, når tillidsrepræsentanten benytter virksomhedens IT-faciliteter i sit hverv.

§ 37 STØTTET ERHVERVSUDDANNELSE

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

§ 38 VEDERLAG

Der udbetales vederlag til tillidsrepræsentanten:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer: 9.000 kr. årligt.
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer: 16.500 kr. årligt.
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover 33.000 kr. årligt.

Der henvises til optrykt protokollat bagerst i overenskomsten for så vidt angår finansiering og ikrafttræden.

§ 39 OPSIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

En tillidsrepræsentant har altid overenskomstens længste opsigelsesvarsel. En tillidsrepræsentant kan kun afskediges, hvis der for Forbundet fremlægges sådant grundlag for afskedigelsen, at Forbundet godkender dette. Tillidsrepræsentanten fortsætter sit arbejde i virksomheden, indtil en afgørelse er truffet. Kan enighed ikke opnås, er begge parter forpligtet til at underkaste sig en voldgiftsretslig afgørelse i sagen.

Stk. 2

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 krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for et år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet. Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

§ 40 FAGLIG OPDATERING AF OPHØRTE TILLIDSREPRÆSENTANTER

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 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 denne opdatering skal finde sted.

Stk. 2

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering.

Stk. 3

Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra efteruddannelsesfonden til kursusafgifter.

§ 41 ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

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

Stk. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få 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.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Danske Slagtermestre giver tilsagn om, at arbejdere, 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 Danske Slagtermestre side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 2

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. 3

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. 4 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Fødevareforbundet påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. april 2025 til december 2025 udbetales i december 2025. Vederlaget udbetales herefter én gang årligt bagud for hvert kalenderår pr. december. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Fødevareforbundet NNF finansieres via Efteruddannelsesfond.

Fødevareforbundet NNF udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne og opkræver herefter de udbetalte vederlag hos Danske Slagtermestre vedlagt navneliste med angivelse af arbejdsgiver.

§ 42 FAGLIG STRID

Som regel for behandling af faglig strid gælder den af hovedorganisationerne fastsatte norm. Organisationerne er enige om at underkaste sig hovedaftalen, som er gældende inden for FH/DA-området.

Stk. 2

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anviser nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

§ 43 ORGANISATIONSFORHOLD

Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF er enige om at anbefale, at alle ansatte, der arbejder inden for overenskomstens dækningsområde, er medlemmer af Fødevareforbundet NNF.

Stk. 2

Fødevareforbundet NNF anbefaler ligeledes nye aktører inden for overenskomstens dækningsområde at indmelde sig i Danske Slagtermestre.

Stk. 3

Medarbejdere, der kun deltager i køkken- og rengøringsarbejde i blandede virksomheder i minimum halvdelen af den ugentlige arbejdstid, omfattes ikke af denne overenskomst.

KAPITEL 8

VIKARER

§ 44 ANCIENNITET

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Stk. 2

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:

- a. Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- b. Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Stk. 3

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

§ 45 AFKLARING AF OM EN UDEFRAKOMMENDE VIRKSOMHED UDFØRER VIKARARBEJDE

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Stk. 2

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Stk. 3

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan Fødevareforbundet NNF begære et afklarende møde overfor DSM. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Stk. 4

Fødevareforbundet NNF kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Danske Slagtermestre i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Stk. 5

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos Danske Slagtermestre. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

Stk. 6

På mødet skal der minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Stk. 7

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft fra og med den 1. april 2025 og er gældende til den 1. april 2028, til hvilken tid den kan opsiges af en af parterne med 3 måneders forudgående skriftligt varsel. Finder en sådan opsigelse ikke sted, betragtes overenskomsten som fornyet 1 år og så fremdeles.

KAPITEL 9

LÆRLINGE OVERENSKOMST

§ 1 LÆRETID

Gourmetslagterlærlinge med specialerne butik og delikatesser skal i henhold til Erhvervsuddannelsesloven være kontraktmæssigt antagne på den af det faglige fællesudvalg fastsatte læretid.

§ 2 LØN- OG REGULERINGSBESTEMMELSER

	1. april 2025	1. april 2026	1. april 2027
1. læreår	kr. 82,61	kr. 85,50	kr. 88,49
2. læreår	kr. 100,97	kr. 104,51	kr. 108,17
Restlæretid	kr. 119,31	kr. 123,48	kr. 127,80

Stk. 2

Grundforløbet betragtes som en del af uddannelsen. Det betyder, at lærlinge, som inden læreforholdets indgåelse har gennemført uddannelsens grundforløb, overgår til satsen for 2. læreår efter et halvt års ansættelse.

Stk. 3

Lærlingens sidste læreår tæller med i anciennitetsberegningen, såfremt vedkommende fortsætter i virksomheden efter udstået læretid.

Stk. 4

Aftale for kost og logi aftales mellem læremesteren og lærlingens værge, men kan ikke overstige en tredjedel af lærlingens løn.

§ 3 OVERARBEJDE

De første 3 timers overarbejde pr. uge betales med et tillæg på 50% af den oppebårne løn. Derefter, samt på søn- og helligdage, med et tillæg på 100% pr. time.

For de lærlingens vedkommende, der ved nærværende overenskomst ikrafttræden oppebærer højere løn, må denne ikke forringes.

§ 4 ARBEJDSSTIDEN

Den ugentlige arbejdstid for lærlinge er den samme, som er gældende for de voksne arbejdere. Alle øvrige forhold skal være i overensstemmelse med Erhvervsuddannelsesloven.

Alle uoverensstemmelser vedr. uddannelsesaftaler henvises til det iflg. Erhvervsuddannelsesloven nedsatte udvalg.

§ 5 BEFORDRINGSODTGØRELSE VED SKOLEOPHOLD

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Stk. 2

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller praktikplads.

Stk. 3

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende.

Stk. 4

Godtgørelse af befordringsudgifter ydes lærlinge ved hjemrejse i forbindelse med weekend og helligdage.

§ 6 ELEVERS FERIEFORHOLD

Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af al indtjent løn.

Stk. 2

Såfremt optjent feriegodtgørelse jf. stk. 1 efter indtjeningsårets afslutning ikke dækker lærlingens overenskomstmæssige ugeløn på ferietidspunktet, er arbejdsgiveren forpligtet til at supplere godtgørelsen op hertil.

Stk. 3

Eventuel overskydende feriegodtgørelse udbetales lærlingen ved feriens afholdelse.

Stk. 4

Som ferietilskud ydes der samtlige lærlinge 1/2 overenskomstmæssig ugeløn i forbindelse med sommerferien. Voksenlærlinge er ikke omfattet af denne bestemmelse.

Stk. 5

Der hensættes kr. 10,00 pr. uge til afholdelse af ferie for nyuddannede lærlinge. Det opsparede beløb udbetales til lærlingen i forbindelse med den nyuddannedes første hovedferieperiode.

§ 7 FRIDAGE

Der optjenes frihed i overensstemmelse med nedenstående regler:

1. Der optjenes jf. stk. 2 ret til 5 fridage pr. år til afholdelse i perioden den 1. april til den 31. marts det efterfølgende år.

2. Fridagen betales med normal løn for 7,4 timer. Normal løn beregnes af de sidste 4 ugers indtjening, excl. overarbejdstillæg. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte beløb.
3. Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
4. Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratrædelse.
5. Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed – ikke afholdes, kan optjent løn for fridagene udbetales.
6. Såfremt lærlingen ved uddannelsens afslutning ikke har afholdt optjente feriefridage, udbetales disse i forbindelse med fratrædelsen.

Stk. 2 Omregningsfaktor

Der optjenes 0,7115 timer pr. uge til feriefrihed jf. stk. 1 pkt. 1.

§ 8 SYGDOM

Virksomheden yder sygeløn til lærlinge i hele sygeperioden og fra 1. ansættelsesdag.

§ 9 ØVRIGE BESTEMMELSER

Eleverne er omfattet af overenskomstens øvrige bestemmelser jf. nedenfor:

- Protokollat om gruppelivsforsikring.
- Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter jf. § 6.
- Barsel jf. § 22.
- Protokollat om arbejdsmarkedspension.

KAPITEL 10

AFTALE VEDRØRENDE VOKSENEELEVER

§ 1 AFTALE VEDRØRENDE VOKSENEELEVER

Mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre er der indgået følgende aftale vedrørende løn til lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter deres fyldte 25. år i henhold til lov om erhvervsuddannelse inden for det uddannelsesområde, som organisationerne tilsammen repræsenterer.

Lønnen til voksenlærlinge udgør:

Pr. 1. april 2025 162,65 kr. pr. time.

Pr. 1. april 2026 167,40 kr. pr. time.

Pr. 1. april 2027 171,90 kr. pr. time.

Overenskomstens øvrige regler vedrørende uddannelsens gennemførelse for lærlinge er gældende.

Voksenlærlinge er omfattet af fritvalgsordningen, jf. overenskomstens § 11.

Stk. 2

Virksomheden skal være opmærksom på, at det følger af gældende lovgivning, at det er en betingelse for, at jobcenteret kan yde tilskud, at voksenlærlingen aflønnes efter lønsatserne for ufaglærte. Tilsvarende betingelse er gældende for, at Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) kan yde den høje refusionssats.

Da der derudover gælder øvrige betingelser, anbefales virksomheden altid at søge forudgående godkendelse ved jobcentret inden, der indgås aftale med en voksenlærling.

Det er op til den enkelte virksomhed at besluttet om, de ønsker at aflønne voksenlærlingen i henhold til ovenstående satser eller efter satserne for ufaglært i § 3.

KAPITEL 11

PROTOKOLLATER

PROTOKOLLAT 1 – GRUPPELIVSFORSIKRING

Arbejdsgiveren er forpligtet til at tegne gruppelivsforsikring for medarbejderne fra det fyldte 20. år (intet anciennitetskrav) til det 65. år. Aftalen gælder også elever.

Efterlønsmodtagere med mindre end 8 timers arbejde om ugen i gennemsnit er ikke omfattet af gruppelivsordningen.

Forsikringssummer:

Dødsfaldsdækning:

Pr. 1. april 2005 udgør gruppelivsdækningen kr. 260.000,00 ved dødsfald.

Børnesum:

Efterlader en medarbejder ved sin død børn under fyldt alder 21 år, udbetales yderligere et beløb for hvert barn efter følgende skala:

Fyldt alder under 17 år:	kr.	21.899,00
Fyldt alder 17 år:	kr.	18.771,00
Fyldt alder 18 år:	kr.	15.642,00
Fyldt alder 19 år:	kr.	12.513,00
Fyldt alder 20 år:	kr.	6.257,00
Fyldt alder 21 år:	kr.	0,00

Invalidesum:

Hvis en medarbejder før det fyldte 65. år tilkendes pension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 invaliditet, udbetales en invalidesum. Pr. 1. april 2003 udgør dækningen kr. 90.000,00

Udløbssum:

Dersom en medarbejder inden det fyldte 62. år pådrager sig en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000,00.

De kritiske sygdomme fremgår af de særlige forsikringsbetingelser. Her er også undtagelserne beskrevet. Har man ved indtrædelsen en kritisk sygdom, eller har man tidligere fået konstateret en kritisk sygdom, dækkes denne diagnose ikke af forsikringen. Forsikringsbetingelserne kan tilsendes eller ses på hjemmesiden <http://www.fg.dk>. De omfatter: ondartede kræftformer*, blodprop i hjertet, bypass operation/ballonudvidelse, hjerteklapkirurgi, hjerneblødning eller blodprop i hjernen, visse godartede svulster i hjerne og rygmarv, dissemineret sklerose, amyotrofisk lateralsklerose (ALS), muskelsvind, HIV-infektion som følge af blodtransfusion eller arbejdsbetinget smitte, AIDS, nyresvigt, større organtransplantationer (hjerte, lunge og lever), Parkinsons sygdom**, blindhed** og døvhed**.

*Personer, som inden optagelse i forsikringen har fået konstateret kræft, kan få udbetalt forsikringsdækning ved ny kræftdiagnose, hvis der er forløbet 10 år, siden kræftdiagnosen blev stillet, og der ikke er konstateret tilbagefald i den 10-årige periode.

Den ny kræftdiagnose skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

**Diagnosen skal være stillet den 1. januar 2002 eller senere.

Efter udbetaling af en sum ved kritisk sygdom opretholdes dækningen, jf. § 3 b i forsikringsbetingelserne for kritisk sygdom, og dækker ny livstruende sygdom (gældende fra 1. april 2003).

Ved en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning fratrækkes den udbetalte forsikringssum i tilfælde af dødsfald inden 3 måneder efter, at diagnosen ved kritisk sygdom er stillet.

Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden.

PROTOKOLLAT 2 – ERSTATNINGSREGLER

I tilfælde, hvor overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, kan ingen af parterne i almindelighed gøre krav på erstatning udover 1 måned fra den dato, klagen er rejst. Protokollatet gælder ikke elever.

PROTOKOLLAT 3 – KOLLEKTIV FERIELUKNING

Der kan lokalt træffes aftale om kollektiv ferielukning. Det er dog en forudsætning, at der gives medarbejderne et varsel på 3 måneder, ligesom eventuelle nyansatte medarbejdere ved ansættelsen straks gøres opmærksom på, at virksomheden har kollektiv ferielukning.

PROTOKOLLAT 4 – FIU-FONDEN (UDDANNELSESFONDEN)

Bidraget til FIU Uddannelsesfonden udgør 1 øre pr. præsteret arbejdstime. Den årlige opgørelse samt indbetaling finder sted pr. 1. april.

Beløbet fordeles med 3/4 til Fødevareforbundet NNF og 1/4 til Danske Slagtermestre. Beløbet for et kalenderår udbetales til Fødevareforbundet NNF 1. april det efterfølgende år og så fremdeles. Danske Slagtermestre forestår opkrævningen af beløbene hos virksomhederne. Beløbet reguleres med den/de tilsvarende regulering(er), der finder sted i DA/FH-udviklingsfonden i overenskomstperioden.

PROTOKOLLAT 5 – UDDANNELSE

Alle ansatte med 2 års anciennitet har ret til 2 ugers frihed til uddannelse om året uden løn. Friheden lægges efter aftale med virksomheden og efter virksomhedens tarv.

Arbejdet med uddannelsesforhold kan foretages af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

Arbejdsopgaverne med uddannelsesforhold kan bl.a. være:

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

PROTOKOLLAT 6 – UDDANNELSESUDVALG

Organisationerne har drøftet uddannelsessituationen og er enige om at opprioritere uddannelses tiltagene i indeværende overenskomstperiode. Det nedsatte uddannelsesudvalg mellem organisationerne fortsætter deres arbejde med at kortlægge mulighederne for virksomhedsrelaterede kurser. Disse kurser skal være beregnet på at øge virksomhedernes konkurrenceevne og opkvalificere medarbejderne.

Organisationerne giver tilsagn om en styrkelse af uddannelsesplanlægningen og vil evt. assistere enkelte virksomheder med pilotprojekter, der skal give inspiration til de øvrige virksomheder inden for overenskomstområdet.

PROTOKOLLAT 7 – EFTERUDDANNELSESFOND

Med det formål, at de af denne overenskomst omfattede virksomheder sikres den bedst mulige konkurrenceevne samt tilgang af de nye lærlinge, har parterne i fællesskab med virkning fra den 1. april 2007 etableret en for overenskomstområdet gældende Efteruddannelsesfond.

Fonden har til formål, at:

- Yde godtgørelse ved deltagelse i kurser, som medarbejdere på virksomheder omfattet af denne overenskomst og som samtidig er medlemmer af Fødevareforbundet NNF måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre og disses ægtefæller. Såfremt medarbejderen deltager i et kursus, hvortil der ydes offentlig eller anden form for støtte indtræder fonden som berettiget til denne godtgørelse.
- Øge kendskabet til Slagterfaget, specielt i relation til de unge mennesker, der efter endt skolegang står foran at skulle vælge erhverv, med det formål at sikre branchen den nødvendige tilgang af nye lærlinge.

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

Den godtgørelse som fonden udbetaler beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg). Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse.

Indbetalingen til efteruddannelsesfonden stiger pr. 1. april 2025 med kr. 82,50 til kr. 975,50 pr. ansat medarbejder pr. år, pr. 1. april 2026 med 82,50 kr. til 1.058,00 kr og pr. 1. april 2027 med 82,50 kr. til 1.141,50 kr. Fritidsjobbere er undtaget af ordningen.

Lærlinge har efter 9 måneders anciennitet i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra efteruddannelsesfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlinge betragtes ikke som opsagt, selvom uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Fonden bestyres af en bestyrelse bestående af tre repræsentanter fra hver af de to organisationer Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF. Da ordningen alene finansieres af arbejdsgiversiden, varetager denne formandshvervet, ligesom den administreres af Danske Slagtermestres sekretariat.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere, der er medlemmer af Fødevareforbundet NNF, med 9 måneders anciennitet, to ugers frihed med løn som anført ovenfor.

Det er aftalt, at der formelt ikke stilles betingelser for indholdet af de nævnte kurser, idet det dog som udgangspunkt forudsættes, at kurset har til formål at opkvalificere den enkelte medarbejder.

Det er endvidere aftalt, at nærværende § evalueres ved udgangen af indeværende overenskomstperiode, idet udviklingen indenfor området følges nøje med henblik på evt. nye tiltag til gavn for branchen og dens udøvere.

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år.

Medarbejdere har ret til at opspare retten til frihed ved selvvalgt uddannelse i op til 3 år. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i efteruddannelsesfonden.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til efteruddannelsesfonden, hvis det er nødvendigt.

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 svendep prøve (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 Slagterfagets Fællesudvalg. En medarbejder kan alene opnå støtte til én erhvervsuddannelse under Slagterfagets Fællesudvalg.

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

PROTOKOLLAT 8 – BARSELSFOND

Pr. 1. januar 2010 indbetaler Danske Slagtermestre's medlemmer til den offentlige barselsudligningsordning Barsel DK. Såfremt en sådan ordning ikke eksisterer, er Danske Slagtermestre forpligtet til at etablere en lignende ordning.

PROTOKOLLAT 9 – SUNDHEDSORDNING

Det er mellem parterne aftalt, at Danske Slagtermestre pr. 1. april 2010 etablerer en sundhedsordning dækkende medarbejdere under nærværende overenskomstområde, hvortil Danske Slagtermestre's medlemmer betaler op til kr. 500,00 pr. medarbejder (omregnet til fuldtidsansatte) pr. år. Omtalte præmie ændres pr. 1. april 2023 til maksimalt kr. 650,00, og kan ikke uden forudgående forhandling ændres i overenskomstperioden.

Sundhedsordningen indeholder muligheder for, at de pågældende medarbejdere i en given situation og under de givne forudsætninger, har mulighed for at få:

- Sundhedsrådgivning
- Dækning af udgifter til kiropraktisk behandling
- Dækning af udgifter til behandling hos fysioterapeut
- Psykologhjælp

Parterne er enige om, at Danske Slagtermestre orienterer Fødevareforbundet NNF om ordningens indhold og pris.

PROTOKOLLAT 10 – EU-DIREKTIVER

EU-direktiv om arbejdstid 93/104/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 23. november 1993 vedrørende arbejdstid. Direktivets bestemmelser om arbejdstid anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om forældreorlov 96/34/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 3. juni 1996 vedrørende forældreorlov. Direktivets bestemmelser om forældreorlov anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

EU-direktiv om deltidsbeskæftigelse 97/81/EF

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende overenskomst ikke er i strid med EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde. Direktivets bestemmelser om deltidsarbejde anses for implementeret gennem gældende overenskomst.

PROTOKOLLAT 11 – FERIEORDNING MELLEM FØDEVARE-FORBUNDET NNF OG DANSKE SLAGTERMESTRE

Aftale mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF om feriepenge administration.

Parterne har aftalt at fravige Ferieloven administrative bestemmelser om indbetaling til FerieKonto.

Danske Slagtermestres medlemsvirksomheder indbetaler feriepenge til Danske Slagtermestre.

Danske Slagtermestre indestår for ethvert feriepengebeløb og stiller garanti herfor.

Udbetalingen af feriepenge skal ske efter Ferielovens bestemmelser hurtigst muligt, dog senest 10 dage efter anmodningen.

Personer, som i henhold til ferieloven helt eller delvist er berettiget til ferie med løn, der dokumenterer at kunne få et større beløb udbetalt som løn (inkl. kontant supplement på 1 %) under ferie eller hvad der udbetales jævnfør feriepengeinfo, er i forbindelse med den pågældende ferieperiodes afholdelse berettiget til, ved henvendelse til arbejdsgivere at få udbetalt forskellen.

En lønmodtager må på ingen punkter stilles ringere, end hvad Ferieloven bestemmer.

Danske Slagtermestre fremsender hvert år en samlet opgørelse om uhævede feriepenge, der indbetales til Feriefonden til Fødevareforbundet NNF.

Denne aftale kan med 3 måneders varsel op til udløb af en overenskomstperiode opsiges, hvorefter indbetalinger fra arbejdsgivere skal ske til FerieKonto.

PROTOKOLLAT 12 – IMPLEMENTERING AF EUROPAPARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKARARBEJDE

Parterne har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret i overenskomsten. Implementeringen skal ske med præcise begreber, der ligger så tæt på direktivteksten, som muligt.

Grundlaget for implementeringsdrøftelserne er vikardirektivet.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1.april 2011.

PROTOKOLLAT 13 – INDFØRELSE AF KONTROLFORANSTALTNINGER

Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der skal indføres kontrolforanstaltninger, herunder alkohol- og narkotest, forudsættes det, at betingelserne i FH og DA's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger, som er gældende for denne overenskomst, er opfyldt.

Parterne er enige om, at indførelse af nye kontrolforanstaltninger skal drøftes mellem organisationerne efter de sædvanlige retningslinjer herfor.

PROTOKOLLAT 14 – HENSIGTSEKLERING VEDR. DEN NYE LUKKELOV

Der er mellem parterne enighed om, at der i indeværende overenskomstperiode optages drøftelser mellem parterne om konsekvenserne for branchen af en yderligere liberalisering af lukkeloven, herunder konkurrenceevnen i forbindelse med yderligere søndagsåbent.

PROTOKOLLAT 15 – IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 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.

§ 1 a. 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, medmindre 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 andre 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 af køn, kan tilkendes en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 2 a.** 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 reaktion 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 § 5, 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 statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til 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 mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen"

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

PROTOKOLLAT 16 – FORSLAG TIL ETABLERING AF ET LIGELØNSNÆVN INDEN FOR DA OG FH'S FÆLLES OMRÅDE

Overenskomstparterne er enige om at følge indstillingen til DA og FH, om at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne er enige om, at Nævnet etableres inden for følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsskifte og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest fakta tunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

PROTOKOLLAT 17 – OM FINANSIERING AF VEDERLAG TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Efteruddannelsesfonden finansierer ud over de hidtidige aktiviteter under fonden også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i Efteruddannelsesfonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til Efteruddannelsesfonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. april 2017.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

PROTOKOLLAT 18 – ARBEJDSMARKEDSPENSIONSORDNING

I

Med virkning fra 1. januar 1993 er stiftet en tværgående pensionskasse for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF. Med virkning fra 1. januar 2010 sker indbetalingerne fra arbejdsgiverne til IP-pension.

Parterne er enige om, at pensionsordningen kan udvides til at omfatte alle medarbejdere inden for levnedsmiddelområdet og beslægtede områder, for hvem der indgås tilsvarende overenskomst eller aftale om etablering af pensionsordning.

II

Medlemskab af pensionskassen er obligatorisk for alle, der er ansat i henhold til overenskomsten mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF, som er fyldt 18 år og har 5 måneders anciennitet. For elever er anciennitetskravet 2 måneder.

Al anciennitet fra Danske Slagtermestre-medlemsvirksomheder skal medregnes som pensionsgivende anciennitet. Anciennitetskravet anses for opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse, eller som

fra sit tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning. Der må ikke stilles helbreds krav ved indtræden i pensionsordningen.

III

Pr. 1. juli 2009 udgør pensionsbidraget 12,6% af den ansattes ferieberettigede løn plus feriegodtgørelse. Den ansatte betaler en tredjedel af bidraget, arbejdsgiveren to tredjedele.

Det samlede bidrag til pensionskassen omhandlende de under denne overenskomst hørende lønmodtagere indbetales af arbejdsgiverne til pensionskassen løbende i forbindelse med lønindeholdelsen. Undtagelsesvis kan en måneds samlede pensionsbidrag indbetales senest den 10. i den efterfølgende måned.

Indberetning af pensionsbidragsoplysninger på enkelt cpr.nr. med periodeangivelse tilstræbes at ske elektronisk.

Parterne har fortsat til hensigt at øge pensionsbidragene.

Odense, den 29. marts 2012

For Danske Slagtermestre
Leif W. Laustsen

For Fødevareforbundet NNF
Flemming Mogensen

PROTOKOLLAT 19 – INDFASNING AF PENSION

Nyetablerede virksomheder/butikker har mulighed for at indfase pension over 3 år i forbindelse med indmeldelse i Danske Slagtermestre. Indfasningen gælder alene for nye medlemmer af Danske Slagtermestre, som ikke i forvejen er omfattet af en pensionsaftale. Fødevareforbundet NNF skal i hvert enkelt tilfælde godkende, hvis en virksomhed skal omfattes af indfasningsaftalen.

Indfasningen sker efter følgende bestemmelser:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Danske Slagtermestre, dog med virkning fra den 1. i måneden, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle bidrag.

Virksomheder, som i forvejen er omfattet af pensionsaftaler, skal senest 12 måneder efter indmeldelse i Danske Slagtermestre indbetale pension i henhold til overenskomstens aftale om arbejdsmarkedspension.

PROTOKOLLAT 20 – PROTOKOLLAT OM FORSTÅElsen AF AFSPADSERING AF SYSTEMATISK OVERARBEJDE

Parterne har drøftet forståelsen af protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

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

Parterne 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 rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet 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.

PROTOKOLLAT 21 – DATABESKYTTELSE – HVORNÅR KAN DER UDLEVERES PERSONOPLYSNINGER

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på

tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

PROTOKOLLAT 23 - SAMARBEJDE PÅ VIRKSOMHEDER AF ALLE STØRRELSER

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er

derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstområdets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

PROTOKOLLAT 24 – INDFASNING AF FRITVALGS LØNKONTO-BIDRAG

Indfasning af fritvalgsordning

Nyoptagne virksomheder/butikker har mulighed for at indfase fritvalgsordningen over 3 år i forbindelse med indmeldelse i Danske Slagtermestre, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en fritvalgsordning.

Fødevareforbundet NNF skal i hvert enkelt tilfælde godkende, hvis en virksomhed skal omfattes af Fritvalgsordningen.

Indfasningen sker efter følgende bestemmelser:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Danske Slagtermestre, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 25% af de overenskomstmæssige bidrag til fritvalgsordningen.
- Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 50 % af de overenskomstmæssige bidrag til fritvalgsordningen.

- Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 75 % af de overenskomstmæssige bidrag til fritvalgsordningen.
- Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag til fritvalgsordningen.

PROTOKOLLAT 25 - NYE REGLER OG RAMMER VEDR. NATARBEJDE

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

- Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året.
- 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:

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

Særligt om 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. Gravides natarbejde, hvis forudsætningerne er opfyldte:

Gravides natarbejde

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 § 37. 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.

Protokollatet er gældende fra 1. april 2024.

PROTOKOLLAT 26 - IMPLEMENTERING AF DIREKTIV (EU) 2019/1152 AF 20. JUNI 2019 OM GENNEMSIGTIGE OG FORUDSIGELIGE ARBEJDSVILKÅR I DEN EUROPÆISKE UNION (ARBEJDSVILKÅRDIREKTIVET)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

Samtidig udgår ovenstående aftale om ansættelsesbeviser.

- Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1-7 samt artikel 15-19 implementeres med ordlyden i henholdvis § 1, stk. 1-3, §§ 2-5 samt §§ 12-15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

2. Parterne er enige om, at Butiksoverenskomsten mellem Danske Slagtermestre og Fødevareforbundet NNF sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Danske Slagtermestre med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Danske Slagtermestre, 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.

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

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

NOTATER:

[illegible][illegible]

NOTATER:

[illegible]This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Danske Slagtermestre

Poppelvej 83 · 5230 Odense M
Tlf.: 66 12 87 30



Molestien 7 · 2450 København SV
Tlf.: 38 18 72 72