

BRUGSFORENINGERNES ARBEJDSGIVERFORENING

Fødevareroverenskomst

**Mellem Fødevarerforbundet NNF og
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening**

2020-2023



Indholdsfortegnelse

§ 1 Arbejdstid	4
§ 2 Deltidsansatte.....	5
§ 3 Frihed og søgnehellidage.....	6
§ 4 Mestre og mestersvende.....	7
§ 4.1 Slagter- og bagermestre på jobløn	7
§ 4.2 Mestersvende på jobløn	7
§ 4.3 Kompetenceudvikling	9
§ 5 Løn	9
§ 6 Tillæg	12
§ 6.1 Særlige tillæg.....	12
§ 6.2 Personlige tillæg (bager)	13
§ 7 Pension og ekstra pensionsbidrag.....	13
§ 8 Fritvalg	14
§ 9 Overarbejde	15
§ 10 Ferie og feriefriidage	16
§ 11 Sygdom, tilskadekomst og børneomsorgsdage	17
§ 11.1 Egen sygdom	17
§ 11.2 Børns sygdom.....	18
§ 12 Barsel og adoption.....	19
§ 13 Arbejdsforholdets ophør	20
§ 13.1 Opsigelsesvarsler	20
§ 13.2 Fratrædelsesgodtgørelse	22
§ 13.3 Frihed til vejledning i a-kasse/fagforening	22
§ 13.4 Kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse	22
§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser	23
§ 15 Arbejds miljørepræsentanter	24
§ 16 Kompetenceudvikling.....	25
§ 16.1 Kompetenceudviklingsfond	25
§ 16.2 Administrationsbidrag	26
§ 16.3 Ret og pligt til uddannelse	26
§ 17 Natarbejde.....	27

§ 18 Seniorordning	27
§ 19 Arbejdstøj	29
§ 20 Regler for faglig strid	29
§ 21 Overenskomstens gyldighed og opsigelse	29
 Bilag	 30
1 Løngaranti	30
2 Forsikringsordning for lærlinge	31
3 Overenskomst vedrørende lærlinge	32
4 Befordringsgodtgørelse for lærlinge	34
5 Fisk og vildt (slagtere)	35
6 Overenskomstredaktionen 2014	36
7 Tryghedsaftalen	37
8 Tjenestefrihedsbestemmelser	41
9 Uddannelsesfond	42
10 Uddannelses- og samarbejde (20-øres fonden)	43
11 Aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag	44
12 Aftale om udenlandsk arbejdskraft	45
13 Protokollat om ferie	46
14 Protokollat om feriefridage	48

Denne overenskomst omfatter alt produktionsarbejde, der udføres i de selvstændige Brugsforeninger i slagterafdelinger (herunder delikatesseafdelinger, fisk og vildt) og bagerier.

§ 1 Arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, svarende til kr. 160,33 pr. måned, eksklusiv pauser.

Normalarbejdstiden skal i gennemsnit over 12 uger udgøre den aftalte plantid dog således, at arbejdstiden i den enkelte uge ikke overstiger 40 timer pr. uge.

Arbejdstid ud over 37 timer i gennemsnit i 12-ugers perioden, samt arbejde ud over det i arbejdsplanen fastlagte og indberettede, udbetales som overarbejde. Der henvises i den forbindelse til § 9 om overarbejde.

2. Der kan med den enkelte medarbejder indgås aftale om, at arbejdstiden i den enkelte uge kan planlægges med op til 45 timer. Normalarbejdstiden skal udgøre den aftalte plantid over en 12 ugers periode. En sådan aftale kan opsiges med 6 ugers varsel til udløb af en vagtplansperiode. En sådan aftale skal fremgå af ansættelseskontrakten eller som tillæg hertil.

I kommende overenskomstperioder, kan Brugsforeningerne gennemføre individuel modregning men ikke automatisk modregning, så længe denne aftale er gældende. Ved individuel modregning forstås, at uddeleren/varehuschefen, ved en samtale forud for iværksættelsen af modregning, informerer den enkelte medarbejder for baggrunden for modregningen. Der henvises til § 5, stk.1.

3. Omlægning af arbejdstid varsles med 4 uger til en uges begyndelse bortset fra tilfælde, hvor der er tale om så væsentlige ændringer, at de skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.
4. Arbejdstiden (fuldtid og deltid) skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og virksomhedens tarv. Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal udarbejdes på lister, der er tilgængelige for de enkelte medarbejdere. Den normale arbejdstid skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Medarbejderen skal have en samlet pause på mindst en halv time pr. dag. Den daglige tid til pauser må ikke overstige 1 time. Pauser placeres så vidt muligt midt i arbejdstiden. Pausen kan bortfalde, såfremt virksomheden og medarbejderen er enige herom.

For slagtere gælder derudover:

- a. Arbejdstiden skal tilrettelægges sådan, at medarbejderne har fri 2 weekender hver måned fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag.
- b. I det omfang butikken holdes åbent hver søndag, skal arbejdstiden i videst muligt omfang tilrettelægges således, at medarbejderen sikres 2 frisdage hver måned. Disse regler kan fraviges efter aftale med medarbejderen.
- c. Reglerne om placering af arbejdstiden gælder ikke ugen før jul, påske og pinselørdag og et udsalg af 14 dages varighed henholdsvis vinter og sommer.

For bagere gælder derudover:

- a. I særlige tilfælde kan der undtagelsesvis udføres arbejde på 6. dagen. I sådanne tilfælde betales arbejdet som overarbejde med tillæg til timelønnen på 100 %. Arbejdets varighed skal være mindst 5 timer.
- b. Arbejdstiden lægges mellem kl. 04.00 og 18.00.
- c. Arbejdstiden for lærlinge må højst være 8 timer pr. dag.
- d. Tilrettelæggelsen af arbejdstiden aftales lokalt, men den daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer.
- e. Arbejdstiden tilrettelægges således, at hver enkelt medarbejder over en 12 ugers periode, har 6 friweekends. Medarbejdere har dog altid krav på 2 sammenhængende fridage inden for en 14 dages periode.
- f. Ved manglende overholdelse af varsel for ændring af arbejdsplanen betales én timeløn med tillæg på 50 %.
- g. Det bør tilstræbes, at produktionen tilrettelægges således, at mødetidspunkter før kl. 06:00 begrænses mest muligt.

§ 2 Deltidsansatte

Løn for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Overarbejde ydes kun til deltidsansatte ved arbejde, der strækker sig udover de til enhver tid normerede ugentlige arbejdstimer for heltidsansatte.

Der skal udarbejdes en plan mellem parterne, som skitserer den daglige arbejdstid. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der ikke har en fast aftalt ugentlig arbejdstid.

Deltidsansatte har altid krav på et ansættelsesbevis, uanset timetal, i henhold til denne overenskomst.

§ 3 Frihed og søgnehellidage

1. For både fuldtids- og deltidsmedarbejdere reduceres den enkelte medarbejders ugentlige arbejdstid i uger med følgende dage:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag og 2. juledag.

2. Reduktion udgør for hver af ovennævnte dage vedkommendes plantid divideret med 5.
3. Reduktionen foretages i den uge, hvor den pågældende helligdag falder eller i den foregående eller efterfølgende uge og således, at såfremt søgnehellidagen falder på en søndag, reduceres alligevel.
4. Såfremt friheden ikke kan afvikles i henhold til stk. 3, kan det aftales, at friheden afvikles som enten A eller B:
 - A. Juleaftensdag, 1. juledag, 2. juledag og nytårsdag enkeltvis eller samlet i perioden 1. december til 28. februar og øvrige S/H-dage enkeltvis eller samlet i perioden 1. marts til 31. oktober.

- B. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med virksomheden om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1.

Hensættelsen sker på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, eksempelvis ved angivelse af saldo på lønsedlen. Reduktionen skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

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

Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet.

Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke må medføre forringelse i medarbejderens udbetaling af arbejdsløshedsforsikringspenge.

5. For deltidsansatte reduceres forholdsmæssigt.

§ 4 Mestre og mestersvende

§ 4.1 Slagter- og bagermestre på jobløn

- a. Der kan indgås aftale om joblønsansættelse med slagter- og bagermestre.
- b. Minimalløn for mestre på jobløn fremgår af overenskomstens § 5. Overenskomstens regler om tillæg for arbejde på særlige tider og om betaling for overarbejde gælder ikke for joblønsansatte mestre.
- c. De joblønsansatte mestres arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældende virkeområde.
- d. Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for de joblønsansatte mestre påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.
- e. Det kan dog efter omstændighederne være ønskeligt, at en joblønsansat mester begynder arbejdet tidligere eller afslutter arbejdet senere end øvrige medarbejdere. Det bør i så fald som hovedregel tilstræbes, at den samlede arbejdstid ikke bliver væsentligt længere end den, der er gældende for øvrige medarbejdere.
- f. Det følger af joblønsansættelsens natur, at en joblønsansat mester, som ansættes med et selvstændigt ansvarsområde, får et tilsvarende ansvar for at udnytte sin arbejdstid hensigtsmæssigt. Når en joblønsansat mester f.eks. påtager sig overarbejde, er der også åbnet mulighed for, at vedkommende under iagttagelse af sædvanlige driftsmæssige hensyn og efter forudgående underretning i det enkelte tilfælde, kan forlade arbejdspladsen i arbejdstiden.

§ 4.2 Mestersvende på jobløn

De selvstændige Brugsforeninger kan ansætte mestersvende pr. 1. oktober 2014 efter nedenstående grundlag:

- a. Der kan kun ansættes mestersvende, såfremt der i produktionsområdet, hvor den pågældende medarbejder ansættes, er ansat en slagter- eller bagermester, som er

omfattet af gældende overenskomst mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevareforbundet NNF.

- b. Mestersvende er ikke omfattet af denne overenskomsts bestemmelser i § 1 (om maksimalt 37 timer pr. uge) og § 6 (om genetillæg for arbejde på særlige tidspunkter), idet der samlet er taget højde herfor ved ansættelsen af mestersvende.
- c. Mestersvendens arbejdstid følger den arbejdstid, der er gældende inden for pågældendes virkeområde. Udgangspunktet er, at arbejdsugen er på 37 timer, jf. § 1. Det må som hovedregel tilstræbes, at arbejdstiden for mestersvende påbegyndes og afsluttes nogenlunde samtidig med arbejdstiden for øvrige medarbejdere på det pågældende arbejdssted.
- d. For mestersvende er det aftalt, at der i planperioden (12 uger) maksimalt kan planlægges med gennemsnitligt timetal på 42 timer pr. uge.

Alt arbejde, udover 42 timer i gennemsnit i planperioden, reguleres og betales efter overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

- e. Den månedlige minimumsløn reguleres med samme beløb som faglærte på overenskomsten med tillæg af eventuel stigning i anciennitetstillægget.

Bagerafdelingen:

- f. Der kan i de enkelte bageriafdelinger ansættes en mestersvend, såfremt bemanningen derefter udgøres af en bagermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

Såfremt der er mere end 7 fuldtidsansatte under denne overenskomst i afdelingen (opgjort efter ATP modellen), kan der forholdsmæssigt ansættes yderligere mestersvende.

Slagterafdelingen:

- g. Der kan i de enkelte slagterafdelinger ansættes en mestersvend, såfremt bemanningen derefter udgøres af en slagtermester, en mestersvend og en medarbejder, som alle tre er faglærte og ansat med en fuldtidsnorm på 37 timer pr. uge hver, hvis afdelingens ugentlige arbejdstidsnorm, inklusive andre medarbejdere ansat på denne overenskomst, uanset om disse er faglærte eller ej, herefter i alt udgør mindst 148 timer pr. uge.

Delikatesseleder:

- h. Der kan yderligere ansættes en mestersvend (faglært eller ufaglært) i delikatesseafdelingen (i daglig tale delikatesseleder), såfremt den ugentlige arbejdstidsnorm i delikatesseafdelingen herefter udgør mindst 111 timer ud over de ovennævnte 148 timer.

Der kan ansættes både en mestersvend i slagterafdelingen og en delikatesseleder, hvis ovennævnte betingelser hver for sig er opfyldt.

- i. Hvis en mester, af helbredsmæssige eller andre årsager (fx som et led i en senioraftale) ønsker at fortsætte sin ansættelse i Brugsforeningen som mestersvend, kan dette aftales med den enkelte. Sådan fortsat ansættelse regnes ikke med i ovenstående, og stillingen nedlægges ved fratrædelse. Regionstillidsrepræsentanten orienteres om sådanne aftaler. Hvis mester ønsker det, kan regionstillidsrepræsentanten deltage i aftaleindgåelsen.
- j. Minimalløn for mestersvende fremgår af § 5.

§ 4.3 Kompetenceudvikling

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

§ 5 Løn

1. Overenskomsten er en minimallønsoverenskomst. I alle lønforhøjelser efter § 5 kan modregnes ethvert tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder eller medarbejdere udover de hidtil gældende minimallønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende minimalløn.
2. Organisationerne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.
3. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Slagter

kr. (fuld tid) minimalløn	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Slagtermestre på jobløn	29.103,67	29.504,67	29.905,67
Mestersvende på jobløn	25.654,00	26.055,00	26.456,00
Slagtersvende, fisk- og vildtsvende, detail- slagteraspiranter, delikatesseassistenter og reserver (faglærte)	20.927,48 kr.	21.328,48	21.729,48
Ufaglærte	19.787,46	20.188,46	20.589,46
Voksenlærlinge	18.158,00	18.559,00	18.960,00
Unge under 18 år	11.023,00	11.255,00	11.479,00
Unge under 18 år kr. pr. time	68,75	70,20	71,60

Til alle ufaglærte ansatte i slagterafdelingen ydes et firmatillæg efter følgende skala:

Antal beskæftigelses år	Tillæg i kr. pr. uge	Tillæg i kr. pr. måned
Efter 1 år	23,00	100,00
Efter 2 år	35,00	152,00
Efter 3 år	46,00	199,00

Såfremt en medarbejder selv forlader sit arbejde og senere vender tilbage til virksomheden, regnes hans tidligere anciennitet i virksomheden ikke med. Hvis en medarbejder derimod afskediges uden egen skyld og genantages på virksomheden inden for et tidsrum af 12 måneder efter arbejdets ophør, oppebærer vedkommende sin tidligere anciennitet.

Bagere

kr. (fuld tid) minimalløn	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Bagermestre på jobløn			
3 ansatte	29.415,67	29.816,67	30.217,67
4 ansatte	29.915,67	30.316,67	30.717,67
5 ansatte	30.415,67	30.816,67	31.217,67
Mestersvende på jobløn	25.654,00	26.055,00	26.456,00
Faglærte bagere og konditorer	22.590,90	22.991,90	23.392,90
Bagværkere, brødbagere og kagekon- ditorer	21.090,90	21.491,90	21.892,90
Ufaglært	19.590,90	19.991,90	20.392,90
Voksenlærling	18.158,00	18.559,00	18.960,00
Unge under 18 år	11.023,00	11.255,00	11.479,00
Unge under 18 år kr. pr. time	68,75	70,20	71,60

Til alle medarbejdere ydes efter 1 års anciennitet i virksomheden, et anciennitetstillæg, som udgør:

Kr. pr. time	0,45
--------------	------

Anciennitetstillægget ydes ikke til ungarbejdere under 18 år.

For slagter gælder derudover:

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

For bagere gælder derudover:

- a. **Funktionstillæg:** For bagermestre, der ikke er ansat på jobløn, ydes et funktionstillæg, som udgør:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
3.287,00	3.339,59	3.393,03

- b. **Korttidsansættelse:** Ved ansættelse af korttidsansatte sikres disse beskæftigelse i mindst en hel kalenderuge. Aflønningen sker efter satserne under afsnittet bagerløn.

- c. Ved korttidsansættelse som mester udbetales følgende tillæg:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Pr. dag 75,72	76,93	78,16

- d. **Forskydning af fridag:** Såfremt en fridag forskydes med 8 dages varsel, og erstatningsfridag afvikles i samme kalenderuge, betales intet tillæg.

Gives der ikke ovennævnte varsel, betales overtidstillæg (kun tillæg) jf. § 9, og fridagen afvikles senest i samme uge.

Er fridagen ikke afviklet i samme uge, betales timeløn for det antal timer, der er ydet overtidstillæg for.

§ 6 Tillæg

§ 6.1 Særlige tillæg

For arbejde inden for normal effektiv ugentlig arbejdstid, jf. § 1, betales tillæg pr. præstetret normal time:

For slagtere gælder:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
18:00-22:00	17,29	17,57	17,85
22:00-06:00	24,62	25,01	25,41
Lør. 15:00-24:00	49,97	50,77	51,58
Søn 00:00-24:00	67,21	68,28	69,38

Der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer.

For lærlinge og voksenlærlinge er tillægget det samme som for svende.

For medarbejdere under 18 år er tillægget halvdelen af ovennævnte satser.

Tillægget ydes dog ikke til personer, der specielt er ansat til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den på arbejdsområdet gældende arbejdstid.

For bagere gælder:

Særlige tillæg	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
18:00-04:00	48,30	49,08	49,87
Søn- og helligdage 00:00-24.00. Plus grundlovsdag 12:00-24:00	34,91	35,47	36,04

For medarbejdere under 18 år, er tillægget det halve.

Særlige tillæg lærlinge over 18 år	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
18:00-04:00	49,65	50,45	51,25
Søn- og helligdage 00.00-24.00. Plus grundlovsdag 12:00-24:00	35,74	36,31	36,90

For medarbejdere under 18 år er tillægget halvdelen af ovennævnte satser.

Tillæggene ydes, hvad enten der er tale om normalarbejde, merarbejde eller overarbejde, men der beregnes ikke overarbejdstillæg af de særlige tillæg.

§ 6.2 Personlige tillæg (bager)

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end bestemt i § 5, og parterne er enige om, at dette bør ske, hvor medarbejderen på grund af dygtighed yder særlig værdifuldt arbejde, og hvor der forudsættes mere selvstændigt arbejde eller særligt ansvar ved arbejdets udførelse.

Aftale om sådan højere løn træffes mellem uddeleren og den enkelte medarbejder.

Medarbejderen har krav på at få behandlet sin løn en gang om året i forbindelse med anciennitetsdagen for pågældendes tiltrædelse i den aktuelle stilling i butikken.

Parterne er enige om, at i tilfælde hvor der foreligger åbenbare brud på overenskomstens forudsætninger, skal sagen kunne bringes til afgørelse ved forhandling mellem forbundet og BA.

Kan enighed ikke opnås, kan sagen behandles ad sædvanlig fagretlig vej.

§ 7 Pension og ekstra pensionsbidrag

1. Følgende medarbejdergrupper, herunder også lærlinge, er omfattet af arbejdsmarkeds-pensionen:

- Medarbejdere der er fyldt 20 år med 3 måneders ansættelse indenfor COOP/Brugsforeningsområdet.
- Medarbejdere der ved ansættelsen har en arbejdsmarkedspension.
- Medarbejdere der på ansættelsestidspunktet er fyldt 25 år.

For slagtere er gældende:

Pensionsbidragene udgør:

Medarbejderbi- drag	Firmabi- drag	I alt
4,0 %	8,5 %	12,5 %

For bagere er gældende:

Pensionsbidragene udgør:

Medarbejderbi- drag	Firmabi- drag	I alt
4,2 %	8,55 %	12,75 %

2. Såfremt medarbejderen fortsat er beskæftiget efter den for medarbejderen til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om pensionsbidraget udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Indgås der ikke en anden aftale, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

3. Til kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har en anciennitet på 9 mdr. eller mere, og som derfor er på barselsorlov med løn, ydes der i de første 14 ugers barselsorlov efter fødslen et ekstra pensionsbidrag, som udgør kr. pr. måned:

Bidrag i kr.	1. juli 2014
Arbejdsgiver	1.360,00
Medarbejder	680,00
I alt	2.040,00

4. Med virkning fra den 1. november 2020 indbetales der pension til lærlinge, såfremt følgende betingelser er opfyldt:
- Lærlinge omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået 3 måneders anciennitet.
 - I lærlingenes 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Bilag 2.
 - Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år, eller ved ansættelse er fyldt 20 år og har opnået 3 måneders anciennitet, så gælder overenskomstens almindelige pensionssatser for henholdsvis slagtere og bagere.
 - Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i Bilag 2.
 - Satserne i stk. 4, litra B forhøjes til satserne hhv. 8 % og 4 %, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i Bilag 2 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.
- F. Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

§ 8 Fritvalg

- Alle medarbejdere ansat på overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.
- Der afsættes for den enkelte omfattede medarbejder en procentdel af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.
- I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdien af feriefridage. Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 x 0,5 % indgår i fritvalgsordningen. Portionerne udgør hver enkelt som feriefridage 0,5 % og som løn eller pension 0,45 % af den

ferieberettigede løn. Der kan frit vælges mellem de tre elementer feriefri-dage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler ud-betales som løn. Der kan frit vælges opsparing af et antal feriefri-dage. Den del der ikke anvendes til feriefri-dage, udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefri-dage, løn og pension er et medarbejdervalg.

4. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefri-dage, og den reste-rende del udbetales som løn.
5. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder. Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefri-dage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension på samme tidspunkt.

Ordningens procentdele udgør:

For slagtere gælder

	01.03.20	01.03.21	01.03.22
Ferie-fridage	2,50 %	2,50 %	2,50 %
Fritvalg	5,75 %	6,75 %	8,05 %
I alt	8,25 %	9,25 %	10,55 %
Portio-ner	16 á 0,5 %	18 á 0,5 %	21 á 0,5 %
Løn	0,25 %	0,25 %	0,05 %

For bagere gælder

	01.03.20	01.03.21	01.03.22
Ferie-fridage	2,50 %	2,50 %	2,50 %
Fritvalg	5,25 %	6,25 %	7,55 %
I alt	7,75 %	8,75 %	10,05 %
Portio-ner	15 á 0,5 %	17 á 0,5 %	20 á 0,5 %
Løn	0,25 %	0,25 %	0,05 %

1. Værdien af fritvalgsordningen for henholdsvis bagere og slagtere forhøjes som følger:
 - a. Pr. 1. marts 2024 med 0,3 %

§ 9 Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende arbejds-leder, og som finder sted ud over den ordinære arbejdstid på en af ugens normale dage.

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

- a. Overarbejde betales med tillæg til timelønnen således:

1. og 2. time	50 %
Efterfølgende timer	100 %
Ved arbejde på fridage og søn- og helligdage betales med	100 %

Overarbejde må udføres i det omfang, slagter- eller bagerafdelingens uforstyrrede drift kræver det, og Arbejdsmiljøloven tillader. Systematisk overarbejde er forbudt.

Timelønnen beregnes som summen af den månedlige minimallønssats og det personlige tillæg divideret med 160,33.

- b. Overarbejde kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden afspadseres. Tidspunktet for afspadsning aftales med uddeleren ud fra driftsmæssige hensyn og skal være aftalt senest 14 dage forud for afspadsningen. Der afspadses således, at en time med 50 % overarbejdstillæg afspadses med 1½ time og 1 time med 100 % overarbejdstillæg afspadses med 2 timer.

Alternativt kan aftales, at der afspadses time for time, således at overarbejdstillægget kommer til udbetaling.

- c. Overarbejde skal - medmindre andet er aftalt - være afspadsret senest 3 måneder efter optjeningstidspunktet. Er overarbejdet ikke afspadsret i overensstemmelse hermed, udbetales den skyldige overarbejdsbetaling i næste lønudbetaling.
- d. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsning skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsningen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsning, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

e.

For slagtere er særligt gældende:

Overarbejde i forbindelse med status betales før normal arbejdstidsbegyndelse med timeløn plus 100 %.

For bagere er særligt gældende:

Arbejdes den sidste søndag før jul betales dog minimum 4 timer.

Såfremt der arbejdes på en friweekend betales samtlige timer med et tillæg på 100 %.

§ 10 Ferie og feriefridage

1. Ferieloven er gældende. Der udbetales løn under ferie. Der henvises i øvrigt til protokollet om ferie.
2. Feriefridage opspares og afvikles i de selvstændige Brugsforeninger i overensstemmelse med principperne i Ferieloven. Det betyder konkret, at feriefridage opspares fra 1.

september til 31. august. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra 1. september til afholdelse inden 31. december det efterfølgende kalenderår. Der opsøres i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

3. Ved overgangen til den ny ferielov i perioden fra 1. maj 2020 til 1. september 2020 gælder følgende for feriefridage: Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020. Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020. Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.
4. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.
5. Placeringen af feriefridagene drøftes forud for fastlæggelsen med medarbejderen.
6. Feriefridagene afholdes i videst muligt omfang som hele fridage.
7. Feriefridage kan ikke placeres på arbejdsfrie dage.
8. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for feriefridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsferiefridag.

§ 11 Sygdom, tilskadekomst og børneomsorgsdage

§ 11.1 Egen sygdom

Under sygdom og tilskadekomst ydes godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 5.

Alle medarbejdere beskæftiget mere end 8 timer ugentligt på denne overenskomst er fra ansættelsestidspunktet ansat på funktionærlignende vilkår. Under sygdom og tilskadekomst ydes godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 5.

Medarbejdere, som ikke er ansat på mere end 8 timer ugentligt ydes syge- og ulykkesløn i henhold til dagpengelovens bestemmelser. For medarbejdere der har været ansat i 9

måneder, yder arbejdsgiveren dog fuld løn inklusiv genetillæg i op til 4 uger, regnet fra 1. fraværsdag.

§ 11.2 Børns sygdom

1. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de herom gældende regler. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring. Den ansatte er pligtig til at oplyse antallet af hjemmeboende børn under 14 år.

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de her om gældende regler.

2. Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

For slagtere er gældende:

- a. Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time kr. 140,00 pr. 1. marts

For bagere er gældende:

- a. Der ydes i denne sammenhæng fuld løn i op til en uges plantid, dog maks. det tilsvarende beløb på sammenligningsområdet pr. time kr. 140,00 pr. 1. marts

2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

2008. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

3. Børneomsorgsdage overgangsregler

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

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

§ 12 Barsel og adoption

1. For alle ansatte gælder indtil den 30. september 2020: Såfremt medarbejderen på nedkomsttidspunktet har været ansat 9 måneder uafbrudt (inklusive eventuel læretid), sikres fuld løn i perioden 4 uger før forventet fødsel og i indtil 24 uger efter fødslen. Dette gælder også fædreorlov i indtil 14 dage i forbindelse med fødslen samt i indtil 2 uger derudover.
2. For alle ansatte gælder indtil den 30. september 2020: Såfremt medarbejderen på tidspunktet for modtagelsen af et adoptivbarn har været ansat uafbrudt i 9 måneder (inklusive eventuel læretid), sikres medarbejderen fuld løn i perioden indtil 24 uger efter modtagelsen. For fædreorlov er perioden med fuld løn i indtil 14 dage i forbindelse med modtagelsen og i indtil 2 uger derudover.

3. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.
4. For forældreorlov, der påbegyndes den 1. oktober 2020 eller senere gælder følgende:

For alle ansatte gælder: Såfremt medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har været ansat 9 måneder uafbrudt (inklusive eventuel læretid) sikres fuld løn i perioderne

Graviditetsorlov:	4 uger med fuld løn
Barselsorlov:	14 uger med fuld løn
Fædreorlov:	2 uger med fuld løn

Forældreorlov skal holdes senest 52 uger efter fødslen: 15 uger med fuld løn. Af disse 15 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, ret til 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 2 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

De 15 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været ansat uafbrudt i 9 måneder (inklusive eventuel læretid), betales for samme perioder bortset fra graviditetsorloven.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

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

§ 13 Arbejdsforholdets ophør

§ 13.1 Opsigelsesvarsler

Pr. 1. september 2017 er alle medarbejdere ansat på mere end 8 timer ugentligt på denne overenskomst ansat på funktionærlignende vilkår fra ansættelsestidspunktet. Det er herefter funktionærlovens opsigelsesbestemmelser som er gældende.

For slagtere er gældende:

For bagere er gældende:

- a. En medarbejder kan ikke opsiges under afvikling af ferie.

- a. Når en medarbejder uberettiget ophører arbejdsforholdet, kan der trækkes for indtil 3 dages løn.
- b. For reserver kan ansættelse ikke strække sig ud over 3 måneder, og der gælder ikke noget opsigelsesvarsel i ansættelsesperioden.
- b. Lærlinge, der efter udlæring forbliver i ansættelse under overenskomsten, er fra udlæringstidspunktet omfattet af de nævnte paragraffer.
- c. Hjemsendelse på grund af andre arbejdstageres varslede arbejdsstandsning kan ske med 1 uges varsel til en uges udgang, når 2. konfliktvarsel på relevante områder viser, at virksomheden vil blive berørt.

Varslet kan forlænges i sammenhæng med Forligsinstitutionens udsættelse af varslede konflikter.

Genansættelse finder sted ved konfliktens ophør.

Afskedigelse som følge af arbejdsmangel, hvor afbrydelsen er af indtil 3 måneders varighed, og genansættelsen finder sted umiddelbart efter det pågældende forholds ophør, regnes ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Opsigelsesreglerne følger den til en hver tid gældende funktionærlov.

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet anses for prøvetid i hvilken ansættelsesforholdet af begge parter kan opsiges med 14 dages varsel til fratræden inden prøvetidens udløb.

Ansættelsestid	Fra virksomheden	Fra medarbejderen
5 Måneder	Løbende måned + 1 måned	Løbende måned + 1 måned
2 år og 9 måneder	Løbende måned + 3 måned	Løbende måned + 1 måned
5 år og 8 måneder	Løbende måned + 4 måned	Løbende måned + 1 måned
8 år og 7 måneder	Løbende måned + 5 måned	Løbende måned + 1 måned
Ansæt i mere end 8 år og 7 måneder	Løbende måned + 6 måned	Løbende måned + 1 måned

§ 13.2 Fratrædelsesgodtgørelse

Som særlig fratrædelsesgodtgørelse er gældende:

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Brugsforeningen ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5000,-.
2. Bestemmelsen i litra a finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke kan oppebære dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse (herunder Tryghedsbeløb), forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge."
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse evt. indtræder i tidligere anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i litra a er opfyldt i forhold til den nye ansættelse.
4. Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

§ 13.3 Frihed til vejledning i a-kasse/fagforening

Som aftale om frihed til vejledning ved opsigelse gælder:

- a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornuddent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 13.4 Kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse

Som aftale om adgang til kompetenceudviklingsstøtte ved opsigelse gælder:

- a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere (dog undtaget lærlinge), som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 16. Under

samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte jf. § 16 i op til 2 uger.

- b. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
1. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til fødevareoverenskomstens kompetenceudviklingsfond. Der kan kræve dokumentation fra begge parter.
 2. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 3. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 4. Kompetenceudvikling med støtte fra Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.
Støtten fra Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser

For slagtere er gældende:

- a. Der er mellem parterne enighed om, at arbejderne i virksomheder, hvor der mindst er beskæftiget 5 organiserede af denne overenskomst, kan vælge en tillidsrepræsentant til at varetage deres interesser.

En tillidsrepræsentant skal have været mindst 1 år i virksomheden og være fyldt 21 år.

Ingen tillidsmand kan afskediges, uden det har været behandlet af organisationerne. Opnås der ikke enighed, behandles sagen fagretligt.

For bagere er gældende:

- a. Der henvises til overenskomsten mellem NNF-Bager/Møllerbranchens og Bager og Konditormestre i Danmark og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings aftalte regler.

- b. I virksomheder, hvor der ikke er foretaget valg af tillidsrepræsentant, kan den lokale afdelingsformand for Fødevarerforbundet NNF kontakte virksomhedens ledelse vedrørende drøftelser om arbejdsforhold. Alle spørgsmål af principiel karakter skal henvises til hovedforbundet.

Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet: En medarbejder, der efter den 1. juli 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

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

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

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

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

§ 15 Arbejds miljørepræsentanter

1. Der henvises til reglen i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010 om arbejdsmiljørepræsentanternes beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende område.

2. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have adgang hertil.
3. Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1. Bestemmelsen træder i kraft 1. oktober 2020.

§ 16 Kompetenceudvikling

§ 16.1 Kompetenceudviklingsfond

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 etableret en for overenskomstområdet gældende Kompetenceudviklingsfond.

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 NNF, måtte deltage i, herunder deltagelse på et af de af overenskomstparterne etablerede mesterkurser. Dette sidste gælder tillige mestre. 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.

Den godtgørelse, som fonden udbetaler, beregnes som den løn, som den pågældende medarbejder normalt oppebærer som personlig løn (mindsteløn + personligt tillæg), men kan dog aldrig overstige kr. 140,- pr. time. Godtgørelsen udredes på baggrund af anmodning fra den pågældende medarbejder, bilagt dokumentation for kursusdeltagelse. I overenskomstperioden 2020-2023 kan medarbejderen opnå 100 %.

Arbejdsgiver betaler med virkning fra 1. marts 2011 et årligt bidrag på kr. 520,00 pr. ansat medarbejder under nærværende overenskomst.

I overensstemmelse med intentionerne med ovennævnte, indrømmes der medarbejdere (herunder også lærlinge), der er medlem af NNF med 6 måneders anciennitet, 2 ugers frihed med løn, som anført ovenfor. Anciennitetskravet er ikke gældende i overenskomstperioden 2020-2023, dog ikke for retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperiode og lærlinges ret til fritidsuddannelse, hvor anciennitetskravet på 6 måneders anciennitet opretholdes.

Den enkelte medarbejder har ret til at opspare retten til frihed i op til 3 år - svarende til 6 ugers frihed i det 3. år. De ældste uger bruges først. For medarbejdere, der bliver sagt op, gælder dog bestemmelsen i § 13 således, at alene uforbrugt frihed på op til 2 uger kan benyttes, med mindre aftale om yderligere forbrug er aftalt eller aftales. De ældste uger bruges først.

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

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.

Fondsbestyrelsen fastsætter selv de nærmere bestemmelser for fondens aktiviteter og funktion. Det kan herunder besluttes, at fonden lægges sammen med og administreres i fællesskab med andre kompetence- og efteruddannelsesfonde indenfor Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

§ 16.2 Administrationsbidrag

Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden, svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i Fødevareoverenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Udbetalingen kan ske, når der foreligger et endeligt godkendt regnskab for Kompetencefonden.

§ 16.3 Ret og pligt til uddannelse

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

§ 17 Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- udfører mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

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

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

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

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af sundhedsfagligt uddannet personale, der har autorisation (læger og sygeplejersker) og viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Parterne finder det naturligt, at arbejdsmiljøudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

§ 18 Seniorordning

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

Fritvalsordningen

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

Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 7. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalsordning.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 8, stk. 3 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres antallet af feriedage. Alle aftaler om maksimal overførsel af feriefridage fra det ene år til det næste gælder ikke feriefridage, som er opsparret til afholdelse af seniorfridage.

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsfridag, hvis sygdommen er opstået inden medarbejderen har forladt arbejdspladsen dagen forud for seniorfridagen. Sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, giver dermed ikke adgang til en erstatningsfridag.

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. september give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. september meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 10, stk. 2.

Andre former for arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfrie perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

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

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

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

Fratrædelse

Opsparede men endnu ikke afviklede seniorfridage skal holdes inden medarbejderen fratræder, når fratrædelsen finder sted efter medarbejderens eget ønske. Hvis afholdelsen ikke er mulig, af samme årsager som ved lovlige feriehindringer, eller hvis fratrædelsen skyldes opsigelse fra Brugsforeningens side, udbetales værdien af ikke afviklede seniorfridage til medarbejderen sammen med sidste lønanvisning. Det kan dog aftales, at værdien anvises medarbejderens pensionsordning i stedet.

§ 19 Arbejdstøj

Der ydes hensigtsmæssig arbejdsbeklædning - herunder fodtøj - under hensyn til myndighedskrav og de krav om hygiejne, arbejdsmiljø og personlig fremtræden, der gælder i butikken. Disse krav fastsættes i den enkelte butikskæde, og kan bl.a. indebære påbud om hovedbeklædning.

§ 20 Regler for faglig strid

Uoverensstemmelser mellem medarbejder og Brugsforeningen behandles i henhold til de mellem FH og BA til enhver tid aftalte regler om behandling af faglig strid.

§ 21 Overenskomstens gyldighed og opsigelse

Denne overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst den 28. februar 2022.

Bilag

1 Løngaranti

- a. I forbindelse med skiftet af sammenligningsområde er det aftalt mellem parterne, at medarbejdere, ansat pr. 28. februar 2011 som følge af overgang til minimalløn med modregningsadgang, ikke vil opleve en direkte lønnedgang i det eksisterende job.
- b. Pr. 1. marts 2011 ændres lønsatserne fra den hidtil gældende løn til at være identisk med lønrammen på sammenligningsområdet.
- c. Differencen i den tidligere lønsats og den nye lønsats om konverteres til et personligt tillæg, hvori parterne er enige om, der ikke kan ske modregning. Dette tillæg tilføres endvidere lønstigningen på kr. 2,50 gældende for lønstigningen 1. april 2009, lønstigningen på kr. 1,10 gældende for lønstigningen 2010, samt lønstigningen på kr. 1,75 gældende for lønstigningen 2011.
- d. Ovenstående gælder alle ansatte på overenskomsten inkl. lærlinge.

2 Forsikringsordning for lærlinge

- a. Pr. 1. marts 2011 er etableret en forsikringsydelse til lærlinge omfattende invalidepension, invalidesum, forsikring ved kritisk sygdom og dødsfaldssum.
- b. Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.
- c. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne aftale.
- d. Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

 Invalidepension kr. 60.000 årligt

 Invalidesum kr. 100.000

 Forsikring ved kritisk sygdom kr. 100.000

 Dødsfaldssum kr. 300.000

- e. Ordningen er etableret med Pension for Funktionærer/PFA Pension.

3 Overenskomst vedrørende lærlinge

Fødevareroverenskomsten er - med følgende særlige aftaler - gældende for alle lærlinge.

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

For slagterlærlinge gælder særligt:

Minimalløn for lærlinge:

Pr. md. kr.	01.03.20	01.03.21	01.03.22
1. læreår	10.599,94	10.780,40	10.963,40
2. læreår	12.352,79	12.562,78	12.776,35
Rest læretid	15.054,49	15.310,41	15.570,69

- Er en uddannelsesaftale sluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.
- Lærlinge, der ikke har ferieret efter ferieloven, sikres tjenestefrihed med løn for det manglende dagantal.
- Lærlinge, der påbegynder læreforholdet i perioden 1. juli til 31. december, har kun ret til 6 hverdages tjenestefrihed med løn i det ferieår (2. maj - 1. maj), hvori læreforholdet er indgået.
- Lærlinge får fuld løn i ferien plus et ferietillæg på 1 % af den i optjeningsåret indtjente ferieberettigende løn med modregning af tidligere optjent feriegodtgørelse.

For bagerlærlinge gælder særligt:

Minimalløn for lærlinge:

Pr. md. kr.	01.03.20	01.03.21	01.03.22
1. læreår	11.909,41	12.111,87	12.317,77
2. læreår	12.922,95	13.142,64	13.366,06
3. læreår	13.936,54	14.173,46	14.414,41
4. læreår	16.470,43	16.750,42	17.035,18

- Lærlinge, der har gennemført grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser.
- Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, er parterne enige om, at der sker afkortning, således at de sidste satser er gældende.
- I øvrigt gælder de generelle regler om arbejdstid, forskudttid m.v.
- Hvis læreforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har lærlingen ret til 30 dages ferie.

e. Ved fratrædelse ydes der feriegodtgørelse efter ferielovens regler.

f. Denne overenskomst er gældende i samme tidsrum som hovedoverenskomsten.

Ved lærlingens skoleophold på hovedforløbet betaler Brugsforeningen for kost og logi på skolen.

For lærlinge, der er under den ny mesterlæreaftale, betaler virksomheden for kost og logi på skolen under alle skoleophold.

4 Befordringsgodtgørelse for lærlinge

- a. Lærlinge har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).
- b. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget transportmiddel anvendes.
- c. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lignende. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Arbejdsministeriets regler, når den samlede skolevej er mindst 20 km eller derover.
- d. For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bolig i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km.
- e. Bestemmelserne i afsnit b og c finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.
- f. Såfremt butikken, efter aftale med lærlingen, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler butikken lærlingens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler, fastsat af AER i henhold til lov af 18. december 1992 om AER.

5 Fisk og vildt (slagtere)

Parterne er enige om at følge ændringerne på sammenligningsområdet.

6 Overenskomstredaktionen 2014

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2014-2017 har parterne omkostningsneutralt sammenskrevet den tidligere overenskomst for slagtere (3.56.0) og den tidligere overenskomst for bagere (3.59.0) til en ny fælles fødevareoverenskomst.

Med sammenskrivningen er der, bortset fra de specifikt forhandlede og i overenskomstfornyelsesprotokollatet af 23. januar 2015 nævnte ændringer, tilføjelser m.v. ikke tilsigtet nogen form for ændring i parternes hidtidige fortolkning og administration af de bestemmelser, som er sammenskrevet eller opretholdt i uændret form.

Der er specielt ikke tilsigtet, at nogen af parterne fremover kan påberåbe sig, at elementer fra den ene overenskomst nu skal gælde i den anden overenskomst alene som følge af sammenskrivningen.

7 Tryghedsaftalen

1. Aftalens gyldighedsområde

Aftalen vedrører de medarbejdere, der er omfattet af Fødevareoverenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede overenskomst.

2. Aftalens formål

Aftalen skal medvirke til sikring af arbejdstilfredsheden og medarbejdernes tryghed i ansættelsen, og således bidrage til fremme af et godt arbejdsklima.

3. Information

For at give den enkelte medarbejder mulighed for egen vurdering af sikkerheden for den fortsatte beskæftigelse, er den enkelte Brugsforening ansvarlig for, at der gennem samarbejdsudvalget eller på anden måde gives en løbende information om Brugsforeningens aktuelle situation og om dens planer for fremtiden i det omfang, disse oplysninger ikke skader Brugsforeningens/KVICKLYs interesser. Informationen underbygges i nødvendigt og muligt omfang med regnskaber, budgetter, handlingsplaner eller lignende.

4. Ændringer af arbejdspladsen

I forbindelse med iværksættelse af arbejdspladsændringer gives der, så tidligt som muligt, de enkelte, berørte medarbejdere og den stedlige tillidsrepræsentant konkret oplysning om, hvordan de pågældende medarbejders situation påvirkes af ændringerne, og medarbejderne har ret til på anmodning at drøfte evt. spørgsmål i tilknytning til ændringerne med nærmeste overordnede.

5. Opsigelse

Ved opsigelser skelnes mellem fire forskellige årsagsgrupper:

- a. Opsigelser som følge af aktivitetsnedgang, der skyldes svigtende afsætning og lignende.
- b. Opsigelser som følge af rationalisering og strukturel omlægning af arbejdspladsen.
- c. Opsigelser som følge af svigtende evne til at varetage fortsat beskæftigelse, f.eks. som følge af invaliditet, sygdom eller svagelighed.
- d. Opsigelser som følge af andre forhold hos medarbejderen, f.eks. utilfredsstillende arbejdsindsats, som ikke kan afhjælpes ved træning eller samarbejds vanskeligheder.

Tillidsrepræsentanten skal orienteres om de individuelle afskedigelser, der er nævnt i stk. 1 c og d.

Opsigelse af medarbejdere med over 3 års anciennitet i den pågældende Brugsforening, som følge af de grunde der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal søges modvirket ved langtidspanlægning og ved omskoling og/eller flytning, evt. med økonomisk støtte.

Ved fuldt bortfald af stillinger under omstændigheder, der er nævnt i stykke 1, punkterne a og b, skal der søges tilbudt berørte medarbejdere anden passende beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, anden butik indenfor Brugsforeningsområdet eller andre selskaber med direkte eller indirekte tilknytning til Brugsforeningsbevægelsen.

Kan der ved opsigelse, af grunde som nævnt i stykke 1, punkterne a og b, ikke tilbydes anden passende beskæftigelse inden en måned før opsigelsesvarslets udløb, ydes der medarbejderen en fratrædelsesgodtgørelse, der ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a, beregnes således på grundlag af uafbrudt anciennitet:

Fratrædelsesgodtgørelse	Anciennitet
Efter antal hele Ansættelsesår	% af månedsløn ved opsigelsens udløb
6	70
7	95
8	110
9	120
10	130
11	140
12	150
13	160
14	170
15	180
16	190
17	200

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales sammen med sidste normale lønudbetaling.

Afviser medarbejderen et tilbud om passende beskæftigelse, udbetales der ingen fratrædelsesgodtgørelse, uanset medarbejderens begrundelse for afvisningen.

Til medarbejdere, der fratræder på grund af de i stk. 1 anførte årsager med ret til efterløn i henhold til lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsunderstøttelse, ydes i stedet for fratrædelsesgodtgørelse efter stk. 5, der beregnes som:

Fratrædelsesgodtgørelse	Alder
Alder	% af fratrædelsesgodtgørelse stk. 5
60 år	100 %
61 år	80 %
62 år	60 %
63 år	40 %
64 år	30 %
65 år	20 %
66 år	10 %
67 år	0

Når svigtende erhvervsevne ved hidtidig beskæftigelse truer den enkeltes fortsatte ansættelse, skal mulighederne for flytning til andet arbejde undersøges.

Brugsforeningen vil normalt i de situationer (jf. stk. 1 c), hvor lønnedgang kan komme på tale, yde et overgangsbetøb, der fastsættes under hensyn til vedkommendes anciennitet.

6. Opsigelse pga. arbejdsskade og erhvervs sygdom

Opsiges en medarbejder på grund af en arbejdsskade eller erhvervs sygdom, som vedkommende har pådraget sig under beskæftigelse i den pågældende Brugsforening, udbetales der fratrædelsesgodtgørelse efter reglen i § 5, stk. 5, såfremt skaden eller sygdommen medfører tilkendelse af løbende, årlige udbetalinger fra arbejdsskade-forsikringen.

7. Advarsel

Individuelle opsigelser, som følge af de årsager, der er nævnt under § 5, stk. 1 d, kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel, hvis vedkommende har mere end 3 års anciennitet. Herfra er undtaget tilfælde, hvor medarbejderen bortvises og tilfælde af opsigelse, som ligger på grænsen til bortvisning.

Tillidsrepræsentanten orienteres om advarsler i de tilfælde, hvor de indeholder angivelse af, at manglende efterlevelse indenfor 6 måneder vil kunne medføre afskedigelse.

8. Gyldighed

Aftalen træder i kraft 1. marts 2001 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 1. februar, og tidligst 1. februar 2005.

Aftalen er indgået under den forudsætning, at Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder ikke udefra pålægges forpligtelser af lignende art. Brugsforening-

ernes Arbejdsgiverforening tager derfor forbehold for, at tryghedsaftalen i givet fald tages op til revision, hvis der kommer sådanne forpligtelser.

8 Tjenestefrihedsbestemmelser

Gældende for medarbejdere med 15 timer og derover.

Frihed uden fradrag i løn

Frihed uden fradrag i løn uanset ansættelsestidens længde:

a. Dødsfald

Ægtefælle/samlever/børn/forældre/svigerforældre og søskende: Fornøden frihed såvel dødsdag som begravelsesdag. For egne bedsteforældre, svigerinder og svogre gives fornøden frihed på begravelsesdagen.

b. Flytning af bopæl foranlediget af butikken - nyt arbejdssted

Flyttedagen (gælder som hovedregel kun medarbejdere med egen husstand).

c. Bryllup/sølvbryllup

Bryllupsdagen/sølvbryllupsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

Falder dagen på en hel fredag, ydes frihed enten dagen før eller dagen efter fredagen.

Hel og halv fredag, weekendordning samt eventuel ferie kan ikke bevirke forlængelse af tjenestefriheden.

d. Eget jubilæum i butikken:

Jubilæumsdagen plus efterfølgende arbejdsdag.

e. Konfirmation

Der gives frihed på egne børns konfirmationsdag.

f. Fødselsdag

Egen 50 og 60 års fødselsdag gives frihed på selve dagen.

Frihed med fradrag i løn

Frihed med fradrag i løn ydes efter anmodning fra en medarbejder. Frihed ydes kun, såfremt hensynet til arbejdet tillader det.

a. Borgerligt ombud

Et borgerligt ombud er et offentligt hverv, som den enkelte borger ifølge lov er forpligtet til at udføre personligt. Bliver en medarbejder pålagt borgerligt ombud, træffes der i hvert enkelt tilfælde særlig aftale om frihed til varetagelse af ombuddet.

9 Uddannelsesfond

Til FH/DA-uddannelsesfonden opkræves et fast beløb pr. arbejdstime. Det indbetalte bidrag udgør pr. 1. marts 2020 42 øre. Det er aftalt mellem parterne, at beløbet indbetales pr. 1. januar 2022.

10 Uddannelses- og samarbejde (20-øres fonden)

Fra 1. marts 2011 afsætter Brugsforeningerne 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens dækningsområde.

Midlerne opkræves af og indbetales til Fødevarerforbundet NNFs og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings fælles Kompetenceudviklingsfond. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes mellem overenskomstparternes Kompetenceudviklingsfonds bestyrelse.

Bestyrelsen sammensættes efter samme principper som Uddannelsesfonden.

11 Aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag

Aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag

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

B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 5, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen, jf. § 8 fraregnet 4,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønsatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.

C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgsordningen efter § 8, fraregnet 4 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 8.

D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 % i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 % i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 % i bidrag til Fritvalgsordningen. Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 % i bidrag til Fritvalgsordningen.

E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasning finder sted.

F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordning.

G. Indfasningsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.

12 Aftale om udenlandsk arbejdskraft

Anvendelse af udenlandske underleverandører:

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

Der er enighed om, at ovenstående aftale alene gælder arbejde, der vedrører funktioner, der hidrører fra overenskomstens dækningsområde.

13 Protokollat om ferie

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020.

1. Tvistigheder

Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om,

- a. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
- b. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
- c. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
- d. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
- e. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
- f. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
- g. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

4. Ferieophør

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

5. Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler

Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.

Ovenstående aftaler danner grundlag for aftaleindgåelse mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Fødevarerforbundet NNF.

14 Protokollat om feriefridage

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende for Fødevarerforbundet NNF og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

1. Opsparing

- a. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.
- b. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
- c. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
- d. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

2. Afholdelse

- a. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.
- b. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
- c. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.
- d. Medarbejdere på ferieortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefriopsparingen (0,5 % af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.
- e. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollatet om ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

4.Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

5.Fritvalgsordning

For medarbejdere der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

- a. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdigen af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.
- b. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.
- c. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

6.Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 1. september 2020

Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020.

Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020.

Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.

