

Overenskomstforhandlingerne 2023

DSM Industri

Danske Slagtermestre

Fødevarerforbundet NNF

Overenskomstfornyelsen 2023 mellem DSM og Fødevarerforbundet NNF - for industrielle virksomheder og slagtehus

Ved en afsluttende forhandling den 15.03.2023 mellem nedenstående organisationer, under forligsmandsloven, er der opnået enighed om fornyelsen af den mellem parterne værende overenskomst for en 2-årig periode.

Nærværende overenskomstaftale, der er udtømmende, er indgået under forudsætning af en efterfølgende godkendelse af de respektive organisationers kompetente forsamlinger. Meddelelse herom skal gives til modparten senest den 06.05.2023.

Der er mellem parterne i forbindelse med aftale om overenskomstfornyelsen udarbejdet og underskrevet protokollater i henhold til nedennævnte opstilling.

Protokollater:

1. Tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig
2. Løn og reguleringssatser
3. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen
4. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
5. Pensionssatser
6. Ændring af bestemmelser om barsel
7. Støtte til erhvervsuddannelse for voksne fra ufaglært til faglært
8. Forhøjelse af sats til uddannelses – og socialfonden
9. Uddannelsesambassadører
10. Løn under selvvalgt uddannelse
11. Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
12. Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
13. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
14. Nye regler og rammer vedr. natarbejde
15. Gruppeliv
16. Fritvalg under sygdom
17. Overførsel af ferie
18. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
19. Tryghedsaftalen
20. Anmeldelse af sygdom
21. Opsigelse under sygdom
22. Sygdom
23. Længden af den daglige arbejdstid
24. Redaktionel gennemgang af overenskomsten og trykning
25. Forbehold for Overenskomstforliget
26. Overenskomstens varighed

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 1

Aftale om

Tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig

Overenskomstparterne har drøftet gennembrudsforliget fra DI og CO-Industri.

Overenskomstparterne er enige om at tilslutte sig og følge med i nedenstående udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri:

Industriens Overenskomst DI og CO-Industri	OK2023 Protokollat om
10	Anbefaling om øget screening af natarbejdere
11	Overvågning af natarbejde
13	Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
19	Udviklingen i andre arbejdsformer
53	Udvalgsarbejde om databeskyttelse
41	Udvalgsarbejde om lokalt samarbejde

Såfremt de fælles udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri i overenskomstperioden resulterer i udvalgsrapporter, ændret praksis, anbefalinger m.v. vil underskrevne overenskomstparter træde sammen og drøfte, hvorvidt de fremkomne resultater mellem DI og CO-Industri kan have indflydelse på DSM Industri Overenskomsten.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 2

Aftale om

Løn og reguleringssatser

§ 12. Løn- og reguleringsbestemmelser

Den normale timeløn forhøjes med 6,00 kr. pr. time i 2023 og 5,75 kr. pr. time i 2024.

Satserne hedder herefter: Pr. 1. april 2023 175,08 kr. og pr. 1. april 2024 180,83 kr.

Voksenelever forhøjes 1. april 2023 med 6,00 kr. pr. time, og pr. 1. april 2024 med 5,75 kr. pr. time i 2024.

Satserne hedder herefter: Pr. 1. april 2023 161,10, og pr. 1. april 2024 166,85.

Oplæringslønnen forhøjes 1. april 2023 med 6,00 kr. pr. time, og pr. 1. april 2024 med 5,75 kr. pr. time i 2024.

Satserne hedder herefter: Pr. 1. april 2023 161,10, og pr. 1. april 2024 166,85.

Ungarbejder og elever der er reguleret med en % sats af normallønsatser reguleres jævnfør overenskomstens bestemmelser, dog minimum med 3,5 % pr. år Første gang pr. 1. april 2023

Overenskomstbestemte genetillæg forhøjes med:

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder skiftehold, weekendtillæg, forskudttidstillæg reguleres med følgende satser:

Pr. 1. april 2023 hæves satserne med 4,5%

Pr. 1. april 2024 hæves satserne med 3,50 %

§29 - Fritvalgsordning:

Pr. 1. april 2024 hæves satsen med 2,00 %. Satsen hedder herefter 11,90 %

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 3

**Aftale om
Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er enige om, at der i § 22 om Pension i afsnit "Pensionsbidraget" som et sidste afsnit indsættes følgende tekst:

"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."

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 4

Aftale om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er overenskomstparterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag for DSM industri overenskomsten § 22 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der i § 22 i afsnit "Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov" tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

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

<i>Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>18,45/2.957</i>
<i>Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>3,69/592</i>
<i>Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:</i>	<i>22,14/3.549"</i>

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 5

**Aftale om
Pensionssatser**

Overenskomstparterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i DSM Industri § 22.

Overenskomstparterne er enige om, at nuværende afsnit "Arbejdsmarkedspension" :

"Arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3 af pensionsbidraget".

Udgår og erstattes af følgende tabel og tekst:

"

	<i>Arbejdsgiver- bidrag</i>	<i>Arbejdstager- bidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
	8,0 %	4,0 %	12,0 %
<i>1. juli 2023</i>	10,0 %	2,0 %	12,0 %

"

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 6

**Aftale om
Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er overenskomstparterne enige om, at barselsbestemmelsen i DSM industri Overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Overenskomstparterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i DSM industri Overenskomsten tilføjes følgende i § 37, punkt a og b:

”a.

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

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

Derudover tilføjes:

”b.

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

Arbejdsgiveren yder for orlov betaling i indtil 24 uger (før: forældreorlov). Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

Under de 10 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. §22.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 7

Aftale Om

**Støtte til erhvervsuddannelse for voksne
fra ufaglært til faglært**

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2022 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave at styrke uddannelsesniveaue i branchen.

Overenskomstparterne er enige om, at nedenstående tekst indsættes som nye afsnit sidst i DSM industri Overenskomstens §55 :

”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 svendeproe (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.”

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 8

Aftale om

Forhøjelse af sats til uddannelses – og socialfonden

Indbetalingen til uddannelses - og socialfonden jf. § 55, stiger pr. 1. april 2023 med kr. 165,00 til 1287,50 kr. pr. ansat medarbejder pr. år.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 9

Aftale om

Uddannelsesambassadører

Overenskomstparterne er enige om, at der i § 53 tilføjes følgende tekst som nyt afsnit:

”Arbejdet med uddannelsesforhold kan foretages af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

Arbejdsopgaverne med uddannelsesforhold kan bl.a. være:

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

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 10

Aftale om

Løn under selvvalgt uddannelse

I § 53 uddannelse – parterne er enige om at afsnittet vedrørende uddannelse uden løntabsgodtgørelse kan oppebære 100% af fuld løn til 1 kursusuge om året.

Medarbejdere, som er medlem af Fødevareforbundet NNF, kan via og efter virksomhedens godkendte refusion i uddannelsesfonden oppebære fuld løn til selvvalgt uddannelse i op til 3 uger om året ved uddannelse, hvor der kan oppebæres løntabsgodtgørelse. Til uddannelse uden løntabsgodtgørelse kan oppebæres 85% af uddannelsesfonden inden iværksættelse.

De 85 % ændres med virkning fra 1. september 2023 til 100%.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 11

Aftale om

Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i DSM industri Overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 12

**Aftale om
Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle**

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen.

Overenskomstparterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Der tilføjes et nyt 2. afsnit i DSM Industri Overenskomstens § 39, med følgende ordlyd:

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

Overenskomstparterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Overenskomstparterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I DSM Industri Overenskomst tilføjes følgende tekst sidst i § 40's ramme:

”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 Fødevarerforbundet 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.”

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 13

Aftale om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Overenskomtparterne finder det naturligt at involvere sig i arbejdet med at tilvejebringe ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde.

NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder specifikt i branchen.

Overenskomtparterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Overenskomtparterne er enige om at følge med i resultaterne fra Industriens Overenskomst og Fællesoverenskomstens område og om nødvendigt træde sammen for drøftelser i overenskomstperioden.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevarerforbundet NNF

Industriområdet mellem

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 14

Aftale Om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i DSM Industri Overenskomst.

I DSM Industri Overenskomsten indsættes følgende som protokollat med henvisning fra § 24 til protokollatet.

I det første nye afsnit indsættes følgende tekst:

"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.

Industriområdet mellem

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

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

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

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.

Ny tekst vedr. 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.

Industriområdet mellem

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

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.”

I § 5 om skiftehold indsættes en henvisning til protokollatet om natarbejde.

Protokollatet er gældende fra 1. april 2024.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 15

**Aftale om
Gruppeliv**

Overenskomstparterne har drøftet konsekvenserne af den stigende pensionsalder i relation til dækningsgraden i overenskomstens Gruppelivsaftale.

Der er enighed om, at man i overenskomstperioden afsøger en afdækning af de økonomiske konsekvenser i tilknytning til en udvidet dækningen fra de nuværende 65 år til den gældende folkepensionsalder.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet med udgangen af 2024.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 16

**Aftale om
Fritvalg under sygdom**

Overenskomstparterne er enige om at satsen i § 29 "Fritvalgsordning - Opsparing" afsnit 5

"Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfaste barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn, optjenes til puljen. Der optjenes 3,52 kr. pr. fraværstime til ordningen."

ændres til :

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfaste barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn, optjenes til puljen. Der optjenes fritvalg jf. § 29 i de 8 uger hvor arbejdsgiveren betaler sygeløn i henhold til overenskomsten.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 17

**Aftale
om
Overførsel af ferie**

Overenskomstparterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i DSM industri Overenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om at tilføje et nyt afsnit i § 28, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Overførsel af feriedage:

” Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 18

Aftale om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Overenskomstparterne har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Overenskomstparterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Fællesoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser, herunder § 24, ansættelseskontrakten og Udstationering i DSM Industri Overenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Overenskomstparterne er enige om, at DSM Industri Overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Overenskomstparterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af DSM Industri Overenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt protokollat:

”§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af DSM Industri Overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af DSM Industri Overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke

Industriområdet mellem

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage

Industriområdet mellem

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

Industriområdet mellem

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Industriområdet mellem

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse

Industriområdet mellem

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemss taterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i DSM Industri Overenskomstens § 24 punkt. 4, er fortsat gældende.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

Industriområdet mellem

Fødevarerforbundet NNF og Danske Slagtermestre

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter overenskomstparterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.”

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevarerforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 19

**Aftale
om
Tryghedsaftalen**

Parterne har drøftet bestemmelsen i § 27 – tryghedsaftalen og er enige om at der sker følgende ændring i stk. 1.

Aftalen vedrører alle beskæftigede medlemmer af Fødevareforbundet NNF, som arbejder under overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre for industrielle virksomheder og slagtehuse.

Ændres til:

Aftalen vedrører alle beskæftigede der, på opsigelsestidspunktet, er medlemmer af Fødevareforbundet NNF, som arbejder under overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre for industrielle virksomheder og slagtehuse.

I stk. 3 tilføjes:

Medarbejdere der opsiges på grund af sygdom er omfattet af Tryghedsaftalen.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem**

Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre

PROTOKOLLAT nr. 20

Aftale om

Anmeldelse af sygdom

I § 33 slettes teksten i 3 afsnit og ny tilføjes:

Anmeldelse af sygdom

Sygdomstilfælde skal hurtigst muligt på første fraværsdag anmeldes til arbejdsgiveren, jf. sygedagpengelovens krav. Evt. andre anmeldelsesfrister skal fremgå i et personalecirkulære, som medarbejderen er gjort bekendt med.

Det påhviler virksomheden og den stedlige tillidsrepræsentant at instruere alle medarbejdere om bestemmelserne i denne ordning, herunder oplysning om det telefonnummer, som skal anvendes ved anmeldelse af sygdom. I særlige tilfælde kan anden meddelelses form skriftligt aftales.

”Samme dag sendes tro- og love erklæring til virksomheden. Denne skal være fremme på 2. dagen. Modtagelse på 3. dagen eller senere accepteres, hvis erklæringen er poststempet på 1. dagen. Ved for sen fremsendelse kan der ske løntræk for de dage, der ikke er fremsendt dokumentation for, under forudsætning af, at virksomheden har reageret på dette.”

Ændres til:

Virksomheden kan lave retningslinjer for aflevering af tro og love erklæringer elektronisk.

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

Retten til dagpenge bortfalder, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen afgiver urigtige oplysninger om helbredstilstand ifølge Helbredsloven § 6.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 21

Aftale om

Opsigelse under sygdom

Teksten i § 25 ”Efter 6 måneders sygdom kan opsigelse finde sted uden varsel” ændres til

Efter 4 måneders sygdom kan opsigelse finde sted uden varsel.

Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er omfattet af § 34 tilskadekomst eller som har fået anerkendt en kritisk sygdom jævnfør § 23 – Gruppeliv.

Der kan opsigelse først finde sted efter 6 måneder.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 22

Aftale

om

Sygdom

Parterne er enige om at § 33 – sygdom rettes til:

8 måneders anciennitet ændres d. 1. april 2023 til 7 måneder og d. 1. april 2024 ændres de 7 måneder til 6 måneders anciennitet.

Betalingen på 169,08 kr. pr. time under sygdom forsætter uændret i overenskomstperioden.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 23

Aftale om

Længden af den daglige arbejdstid

§1 arbejdstidens længde ændres følgende tekst :

” Ingen arbejdsdag kan være under 6 og over 8 effektive timer for fuldtidsansatte ”

Til

” Ingen arbejdsdag kan være under 6 og over 9 effektive timer for fuldtidsansatte ”, dog kan virksomheden planlægge en arbejdsdag pr. uge med 5 effektive timer.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 24

Aftale Om

Redaktionel gennemgang af overenskomsten og trykning

Der er enighed om at fremme arbejdet med trykning af overenskomsten mest muligt, med henblik herpå er det aftalt at Danske Slagtermestre, umiddelbart efter den redaktionelle gennemgang af overenskomsten er tilendebragt, udarbejder udkast til ny overenskomsttekst med henblik på at Fødevareforbundet NNF, straks fremkommer med eventuelle bemærkninger.

Samtidig med, at de protokollater der er blevet forhandlet og godkendt i organisationernes respektive baglande, implementeres i den nye overenskomst, gennemgås overenskomsten redaktionelt.

Ved redaktionel gennemgang og rettelser, er intentionen at dette skal ske på en omkostningsneutral baggrund, opstår det tvivl om forståelse af en omskrivning eller sammenskrivning benyttes aftalegrundlaget fra overenskomsten 2020-2023.

Parterne fortager en redaktionel gennemgang. Der tilsigtes ikke herved realitetsændringer.

Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde så vidt muligt skal være færdiggjort.

Det er en fælles forståelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest inden 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.
Fødevareforbundet NNF skal have 100 nye overenskomster, som skal være med spiralryg.

Denne aftale optrykkes ikke.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 25

Aftale om

Forbehold for Overenskomstforliget

Protokollatet optrykkes ikke i overenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om at protokollatsamlingen underskrives med forbehold for at der opnås forlig på DSM Butiks overenskomsten.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF

**Industriområdet
mellem
Fødevareforbundet NNF og Danske Slagtermestre**

PROTOKOLLAT nr. 26

Aftale

Om

Overenskomstens varighed

§ 61

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2023 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. april, dog tidligst 1. april 2025.

Odense, den 15.03.2023

Danske Slagtermestre

Fødevareforbundet NNF
