

DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Den Fødevareindustrielle Overenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

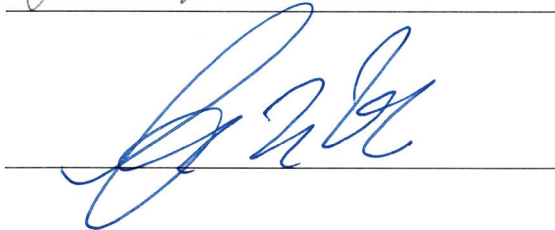
	Side
1. Protokollat om Teknisk redigering af Den Fødevareindustrielle Overenskomst	3
2. Protokollat om Tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig	5
3. Protokollat om Forsøgsordning om omkostninger i firmapensionsordninger	7
4. Protokollat om Akkordbasis og Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord	8
5. Protokollat om Lønforhold og betalingsbetingelser	10
6. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	12
7. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	14
8. Protokollat om Pensionssatser	15
9. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	16
10. Protokollat om Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie	23
11. Protokollat om Overførsel af ferie	25
12. Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	26
13. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	28
14. Protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation	30
15. Protokollat om Screening og digitale kompetencer	32
16. Protokollat om Støtte til erhvervsuddannelse for voksne fra ufaglært til faglært	34
17. Protokollat om 25 øres fonden (Slakteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond)	36
18. Protokollat om Løn til lærlinge	37
19. Protokollat om Uddannelsesløn	39
20. Protokollat om Ændring af Organisationsaftale for SFKF	40

21.	Protokollat om Udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse	41
22.	Protokollat om Uddannelsesambassadører	43
23.	Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved selvvalgt uddannelse – SFKF	44
24.	Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler	45
25.	Protokollat om Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	46
26.	Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	47
27.	Protokollat om Fagretlige regler	49
28.	Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	50
29.	Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	52
30.	Protokollat om Gruppeliv	55
31.	Protokollat om Overenskomstkabelon	56
32.	Protokollat om Fritvalg under sygdom	57
33.	Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25	58
34.	Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur	60

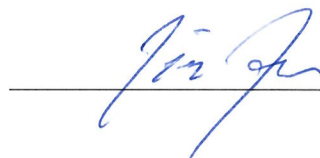
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Teknisk redigering af Den Fødevareindustrielle Overenskomst

Overenskomstparterne har haft nedsat en arbejdsgruppe siden efteråret 2022, der har haft til opgave at redigere Den Fødevareindustrielle Overenskomst. Arbejdsgruppens formål har været:

- Flytte og omskrive tekst, således at læsbarheden forbedres.
- Rette redaktionelle fejl og indskrive præciseringer.
- Sanere i protokollater og indarbejde relevante tekster herfra i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts §§.

Arbejdsgruppen har udarbejdet og afleveret resultatet i filen "Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2020 til 2023 - version med lokalaftaler 02012023".

Overenskomstparterne er enige om, at den tekniske redigering ikke ændrer ved praksis eller ved parternes fælles forståelse af Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at nye og ændrede tekster i nærværende protokollatpakke fra OK2023 indskrives i filen "Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2020 til 2023 - version med lokalaftaler 02012023".

DI kan dog ikke acceptere de ændringer i filen, der omfatter indskrivningen af "Lokalaftaler med særlig status" i de enkelte §'er i Den Fødevareindustrielle Overenskomst, hvorfor disse ændringer fjernes i den endelige redigering inden trykning og offentliggørelse af Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

Endelig er overenskomstparterne enige om, at ansættelseskontrakten optryk på side 99 ændres, således at pkt. 8, feltet med teksten:

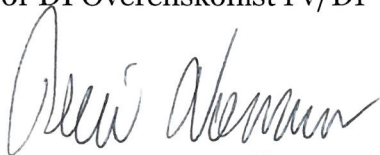
"Ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i en anden pensionsordning overført til Industrien Pension"

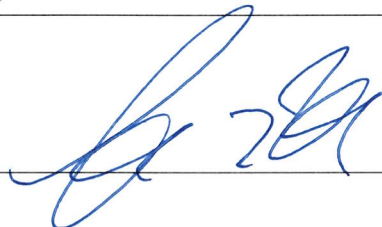
erstattes med:

"Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension og anmode herom."

København, den 11. marts 2023

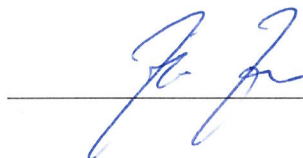
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig

Overenskomstparterne har drøftet gennembrudsforliget fra DI og CO-Industri.

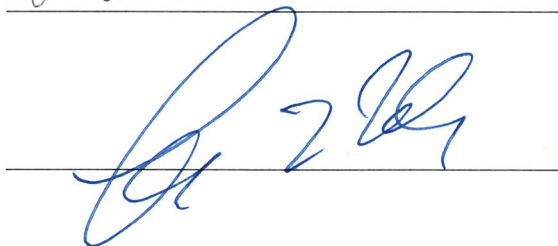
Overenskomstparterne er enige om at tilslutte sig og følge med i nedenstående udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri:

Industriens Overenskomst DI og CO-Industri	OK2023 Protokollat om
10	Anbefaling om øget screening af nat-arbejdere
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
28	Forenkling af pensionsproces
33	Lettere administrationen i IKUF


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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 3

PROTOKOLLAT

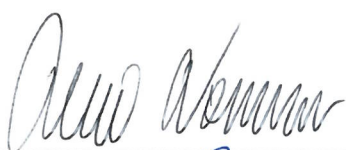
om

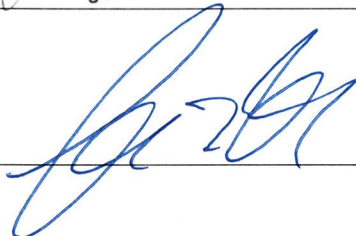
Forsøgsordning om omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomstparterne er enige om at Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger (indført i 2020) udgår af overenskomsten.


København, den 11. marts 2023

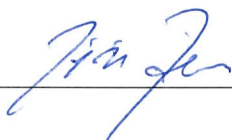
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Akkordbasis og Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2022 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave finde løsningsmuligheder til at styrke branchens akkordaflønningsystem, der siden 2009 ikke er ajourført i forhold til normallønstigningerne.

Arbejdsgruppen har holdt en række møder og afleveret resultaterne heraf i følgende filer:

1. Udvalgsrapport Rammeaftalen underskrevet 7. december 2022.
2. Supplerende Udvalgsrapport Rammeaftalen underskrevet 22. februar 2023.

Der har endvidere været afholdt møde med overenskomstparternes forhandlingsudvalg 23. januar 2023, hvor arbejdsgruppens resultater har været præsenteret og drøftet.

Omkring akkordbasis er overenskomstparterne således enige om at ændre Rammeaftalens § 13 til følgende:

”

§ 13 - Akkordbasis

Følgende akkordbasismodel anvendes fremadrettet i virksomhederne.

Med udgangen af august og februar, sker der en opgørelse af det enkelte lederområdes gennemsnitlige akkorddækning og akkordeffektivitet.

Såfremt der på det enkelte lederområde ikke kan beregnes en stigning på akkordlønnen, der modsvarer normallønsstigningen, udbetales der en efterregulering på alle forbrugte akkordtimer. Dette sker til de medarbejdere, der er beskæftiget i førstkommende lønningsuge efter opgørelsens færdiggørelse for februar og august.

Tillidsrepræsentanten får udleveret oplysninger om afgrænsningen af lederområder og de akkorddata, der danner baggrund for regulering på virksomheden.

Akkordkontroludvalget vil løbende følge akkordbasismodellen.

Såfremt medarbejderne måtte varsle en temponedsættelse jf. Rammeaftalens § 30, trækkes de påvirkede akkorder ud af opgørelsen i den relevante periode.

Akkordbasis fastsættes i indeværende overenskomstperiode til:

Pr. 27. februar 2023 70,34 kr/time.

Pr. 26. februar 2024 75,18 kr/time.

Akkordbasis for medarbejdere beskæftiget ved svineslagtning og renselinje skal altid ligge 7 % over det til enhver tid gældende akkordbasis.

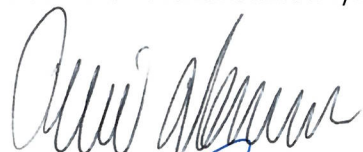
Timefortjenesten for elever på akkord udgør 75 % af betalingen til voksne medarbejdere ved samme præstation. For vokselever udgør timefortjenesten det samme som for voksne medarbejdere.

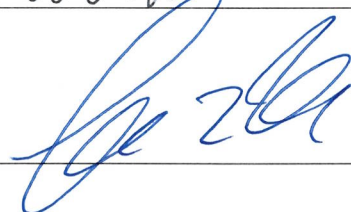
Såfremt overenskomstparterne ikke er enige om videreførelse af ovenstående akkordbasismodel efter overenskomstperioden 2023-2025, bortfalder den. Ved bortfald ændres til følgende satser pr. 24. februar 2025:

- akkordbasis 65,29 kr.*
- timetillæg i § 11, særbestemmelser for Forædling, overskrift "Aflønning" 97,50 kr."*


København, den 11. marts 2023

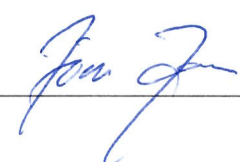
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Jf. § 11 forhøjes normallønnen med undtagelse af forædlingen med:

+ 6,00 kr/time pr. 27. februar 2023
+ 5,75 kr/time pr. 26. februar 2024

§ 11, Særbestemmelse gældende for Forædlingen.

Aflønning, gældende for virksomheder der har tiltrådt Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

Pr. 27. februar 2023 udgør timelønnen for voksne arbejdere 154,60 kr/time.

Timelønnen består af:
Grundløn kr. 68,85
Timetillæg kr. 85,75

Pr. 26. februar 2024 timelønnen for voksne arbejdere 154,60 kr/time.

Timelønnen består af:
Grundløn kr. 68,85
Timetillæg kr. 85,75

På virksomheder der har tiltrådt Rammeaftale vedrørende metodeudvikling og akkord (se side 118-132), gælder at evt. lokalt aftalt fast timeløn skal stige med 6,00 kr/time per 27. februar 2023 og yderligere 5,75 kr/time per 26. februar 2024. Tillægget ydes for alle timer.

Aflønning, gældende for virksomheder der ikke har tiltrådt Rammeaftalen vedr. metodeudvikling og akkord.

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

Jf. § 11 forhøjes normallønnen for arbejdere under 18 år (ungarbejdere):

3,65 kr/time pr. 27. februar 2023
3,50 kr/time pr. 26. februar 2024

Genetillæg overtid forhøjes med:

+ 3,50 % pr. 27. februar 2023
+ 3,00 % pr. 26. februar 2024

Øvrige genetillæg forhøjes med:

+ 4,50 % pr. 27. februar 2023
+ 3,50 % pr. 26. februar 2024

Særbestemmelser for forædling: § 46 delvis fraværsdag, § 47 løn under sygdom, § 50 frihed ved børns sygdom og § 51 Hospitalsindlæggelse forhøjes med følgende:

Satserne hæves med

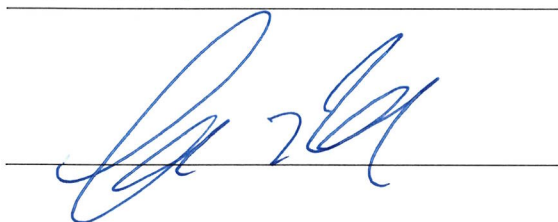
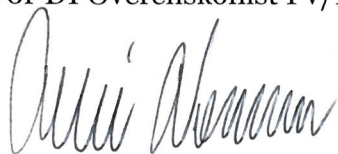
5,40 kr/time pr. 27. februar 2023
5,35 kr/time pr. 26. februar 2024

Fritvalgsordning § 39 forhøjes med følgende:

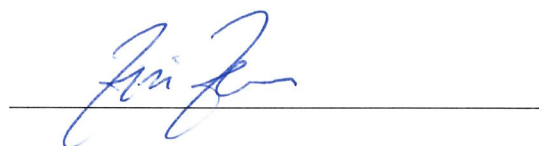
+ 2,00 % pr. 26. februar 2024

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 6

PROTOKOLLAT

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.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning, er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

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 således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionsselskabet.

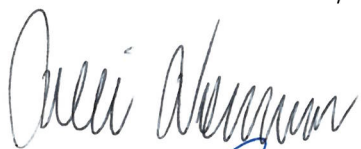
Parterne er enige om, at der i § 73 om Pension i afsnit "Pensionsbidraget" som et sidste afsnit indsættes følgende tekst:

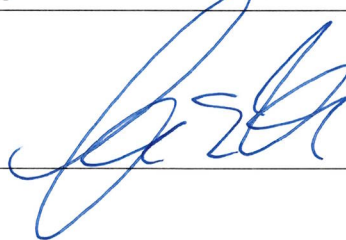
"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen

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."

København, den 11. marts 2023

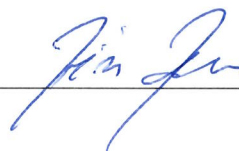
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

PROTOKOLLAT

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 i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 52 skal tilpasses.

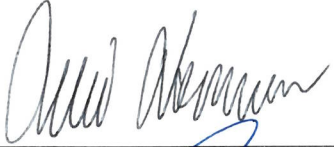
Som følge af ovenstående er der enighed om, at der i § 52 i afsnit "Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov" tilføjes følgende:

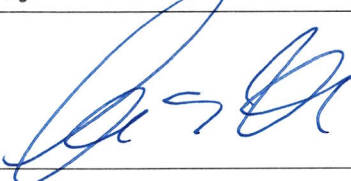
*"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:
Under de 10 ugers orlov (før: barselsorlov) indbetales til medarbejdere med 2 måneders anciennitet eller derover, for forædling dog 5 måneder eller derover, på det forventede fødselstidspunkt:*

<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>


København, den  marts 2023

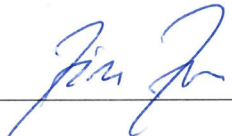
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Overenskomstparterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts § 73.

Overenskomstparterne er enige om, at nuværende andet afsnit under overskriften Pensionsbidraget:


"Pensionsbidrag udgør 12,0 %. Lønmodtageren betaler 1/3 af bidraget og arbejdsgiveren betaler 2/3 af bidraget."

Udgår og erstattes af følgende tabel og tekst:

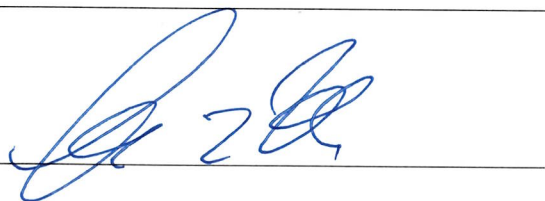
"

	Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
	8,0 %	4,0 %	12,0 %
1. juni 2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %

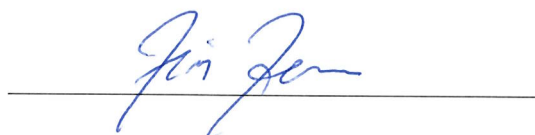
"

København, den  marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

**Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsig-
tige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårs-
direktivet)**

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 § 19, ansættelseskontrakten og "Protokollater om Udstationering" i Den Fødevareindustrielle Overenskomst side 99 ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Overenskomstparterne er enige om, at Den Fødevareindustrielle Overenskomst 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 Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

Overenskomstparterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt protokol-
lat:

”§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

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

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

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

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

a) "Tidsplan for arbejdet"

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

b) "Referencetimer og referencedage"

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

c) "Arbejdsmonster"

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller	Individuelt	7 kalenderdage

	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.		
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
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:	Individuelt	7 kalenderdage

	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.		
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.

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

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

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Den Fødevarerindustrielle Overenskomst § 19, nr. 4, er fortsat gældende.

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

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

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets 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 grundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne grundelse 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 (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivets. 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.

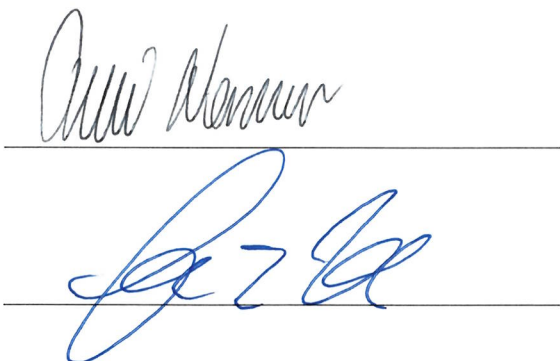
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter overenskomstparterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang,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

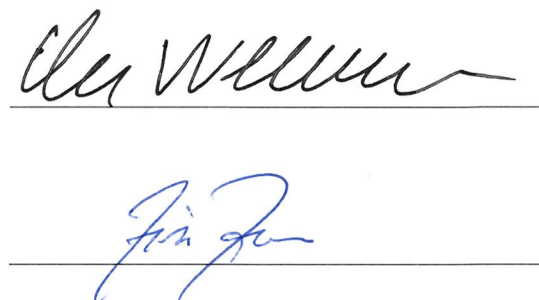
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevarerforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie

Overenskomstparterne er enige om nedenstående tekst i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 23, særbestemmelser for KIF og Forædling:

”§ 23 – Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie.

- 1) *Under fravær på grund af tilskadekomst og ferie kan opsigelse ikke finde sted. En medarbejder, der på opsigelsestidspunktet har været fraværende på grund af sygdom i mindre end 3 uger, kan opsiges, se dog punkt 2.*

En sådan afskedigelse skal forinden drøftes med tillidsrepræsentanten.

- 2) *Et ansættelsesforhold ophører, når medarbejderen har været fraværende på grund af sygdom i en sammenhængende periode på mere end 13 uger eller perioder på sammenlagt 26 uger inden for de umiddelbart forudgående 12 måneder.*
- 3) *Ovenstående gælder ikke medarbejdere, der er kommet til skade inden for arbejdstiden eller som har mindst 2 års anciennitet, hvis medarbejderen på et af virksomheden tilsendt svarkort skriftligt meddeler, at medarbejderen fortsat ønsker sig tilknyttet virksomheden. Tilhørsforholdet bekræftes hver 13. uge.*

Efter 1 års fravær betragtes ansættelsesforholdet almindeligvis som ophævet.

For fravær anmeldt 3. juli 2023 eller senere gælder:

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

På Forældling gælder:

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

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

På KIF gælder:

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

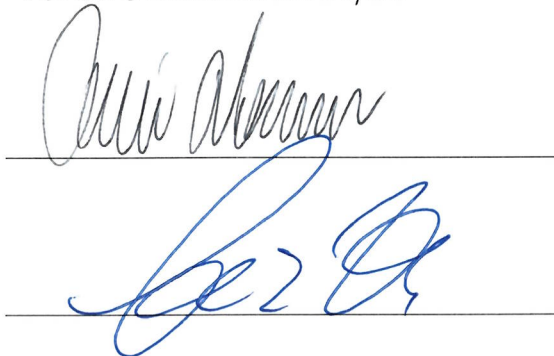
I begge ovenstående tilfælde kan medarbejderen være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt kriterierne i § 25, Rammen, er opfyldt.

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

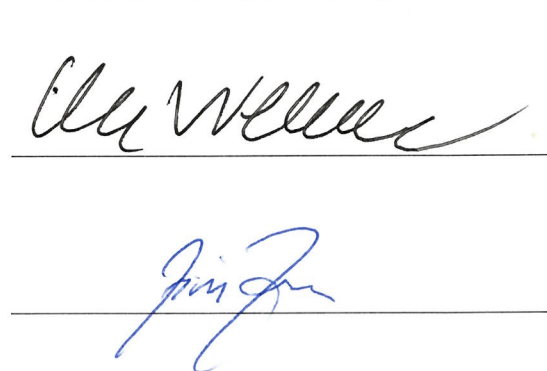
Såfremt medarbejderens planlagte ferie helt eller delvis falder i opsigelsesperioden, er medarbejderen berettiget til at anmode om udsættelse af ferien til efter opsigelsesperioden. Virksomheden bør så vidt muligt efterkomme et sådant ønske."

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Overenskomtparterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

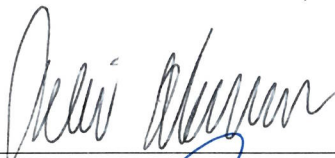
Overenskomtparterne er enige om at lempe de nuværende regler i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 34 stk. 1, litra b, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.


Overenskomtparterne er derfor enige om at Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 34 stk. 1, litra b, ændres til følgende:

”b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”


København, den 11. marts 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.

Overenskomstparterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er overenskomstparterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Overenskomstparterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som et nyt stk. 2 i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts § 34:

”Stk. 2 Ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes

fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

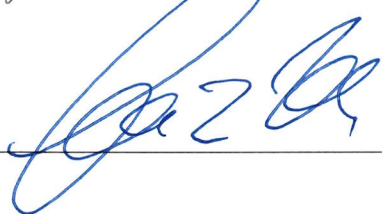
Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud."

Nuværende § 34 stk. 2 og 3 ændres til henholdsvis stk. 3 og 4.


København, den 11. marts 2023

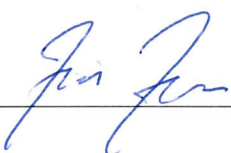
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er overenskomstparterne enige om, at barselsbestemmelsen i Den Fødevareindustrielle Overenskomst 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 Den Fødevareindustrielle Overenskomst tilføjes følgende i § 52, 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 9 måneders anciennitet i virksomheden (12 måneder for **Forædling**) fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: 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:

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

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

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

De 24 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

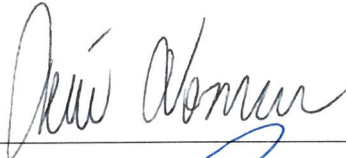
Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

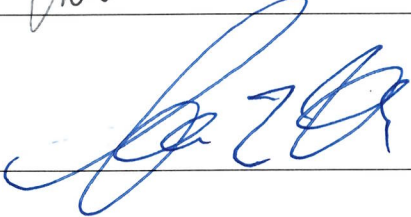
Alle ovennævnte beløb fremkommer som et supplerings tiltag til den ved lovgivning fastsatte dagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

Under de 10 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. arbejdsmarkeds-pensionsbestemmelsen.”


København, den 11. marts 2023

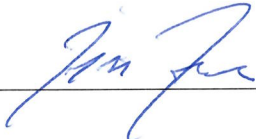
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**FØDEVAREINDUSTRIEL OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation

Nuværende protokollat om Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation udgår og erstattes af nedenstående:

- ”1. Nyoptagne medlemmer af på Den Fødevareindustrielle Overenskomst (DIO I), der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 39 ”Opsparing” eller ”Opsparing for Forædling”, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-3.
2. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgsordning.
3. Senest fra tidspunktet for DIO I’s meddelelse til Fødevareforbundet NNF om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

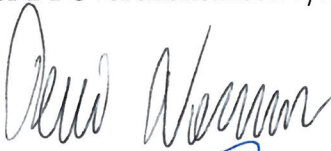
Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

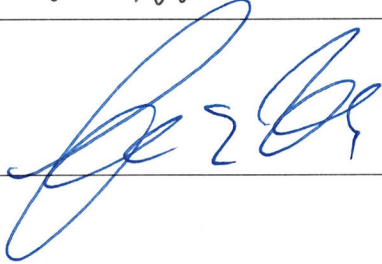
Optrapningsordninger på pension og/eller fritvalgsordning skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og Fødevareforbundet NNF efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

4. Nyoptagne medlemmer af på DIO I kan kræve, at bidraget til Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.”

København, den 11. marts 2023

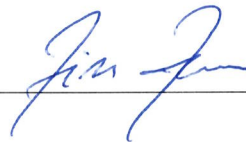
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

om

Screening og digitale kompetencer

Overenskomstparterne ønsker at styrke fokus på de grundlæggende færdigheder, så medarbejderne har kompetencer til at medvirke til den grønne og digitale omstilling, som finder sted på alle jobområder. I den forbindelse ønsker parterne at understøtte gennemførelse af flere screenings forud for FVU-undervisning.

Overenskomstparterne er enige om, at nedenstående tekst indsættes som nye afsnit sidst i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts § 67, pkt. 3:

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

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

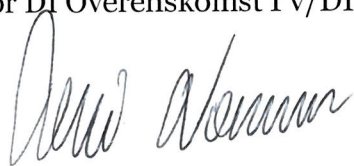
- *Screening til FVU- undervisning.*
- *Realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse.*
- *AMU-pakken Det digitale kørekort.*

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

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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

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

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2022 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave at styrke uddannelsesniveaut i branchen. Arbejdsgruppen har udarbejdet og afleveret resultatet i filen ” OK23 Udvalgsrapport Uddannelse.pdf”.

Overenskomstparterne er enige om, at nedenstående tekst indsættes som nye afsnit sidst i Den Fødevarerindustrielle Overenskomsts § 67, pkt. 4:

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

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre den påtænkte erhvervsuddannelse under 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.”

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

**25 øres fonden
(Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond)**

Overenskomstparterne er enige om at følgende afsnit i Protokollat om Slagteri- og Fødevareindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond (25 øre fonden):

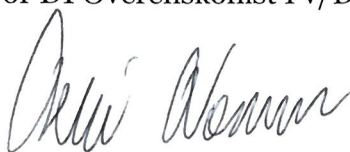
”Til ovennævnte formål samt i øvrigt til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde opkræves 1. marts 2020 0,55 kr./præsteret arbejdstime.”

Erstattes af følgende tekst:

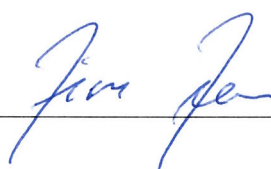
” Til ovennævnte formål samt i øvrigt til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde opkræves 1. marts 2020 0,55 kr/præsteret arbejdstime. Per 1. marts 2023 opkræves 0,65 kr/præsteret arbejdstime.”

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Løn til lærlinge

Overenskomstparterne er enige om, at ændre teksten i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 66, Særbestemmelse for Forædling, overskriften Aflønning. De fire aldersgruppeta-beller ændres således til tre, idet 18-24 årige elever fremadrettet betragtes som én løngruppe. Ydermere er parterne enige om at løfte lønniveauet for elever u/20 år markant. Endelig er overenskomstparterne enige om at hæve lønniveauet allerede i år 1 for alle elever undtagen voksenelever, der følger normallønsstigningerne.

Overenskomstparterne er således enige om, at den samlede tekst i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 66, Særbestemmelse for Forædling, overskriften Aflønning, fremadrettet er følgende:

”


<i>Elever u/18 år</i>	<i>27-02-2023</i>	<i>26-02-2024</i>
	<i>Kr.</i>	<i>Kr.</i>
<i>Grundløn+akkordafsavn</i>	<i>48,80</i>	<i>48,80</i>
<i>Timetillæg</i>	<i>56,61</i>	<i>56,61</i>
<i>Timeløn</i>	<i>105,41</i>	<i>105,41</i>
<i>Ugeløn ved 37 timer</i>	<i>3.900,17</i>	<i>3.900,17</i>
<i>Elever o/18 år</i>	<i>27-02-2023</i>	<i>26-02-2024</i>
	<i>Kr.</i>	<i>Kr.</i>
<i>Grundløn+akkordafsavn</i>	<i>57,67</i>	<i>57,67</i>
<i>Timetillæg</i>	<i>74,55</i>	<i>74,55</i>
<i>Timeløn</i>	<i>132,22</i>	<i>132,22</i>
<i>Ugeløn ved 37 timer</i>	<i>4.892,14</i>	<i>4.892,14</i>
<i>Voksenelever</i>	<i>27-02-2023</i>	<i>26-02-2024</i>
	<i>Kr.</i>	<i>Kr.</i>
<i>Grundløn+akkordafsavn</i>	<i>74,85</i>	<i>80,60</i>

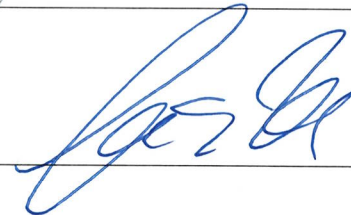
<i>Timetillæg</i>	85,75	85,75
<i>Timeløn</i>	160,60	166,35
<i>Ugeløn ved 37 timer</i>	5.942,20	6.154,95
„		

Endelig er overenskomstparterne enige om, at konsekvensrette begrebet ”elev” til ”lærling” i Den Fødevareindustrielle Overenskomst.


København, den 11. marts 2023

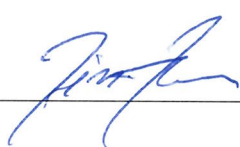
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesløn

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2019 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave at styrke uddannelsesniveaue i branchen. Arbejdsgruppen har udarbejdet og afleveret resultatet i filen "OK23 Udvalgsrapport Uddannelse.pdf".

Overenskomstparterne er enige om, at ændre teksten i Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 67, Særbestemmelse for Forædling, overskriften Løn, til nedenstående tekst:

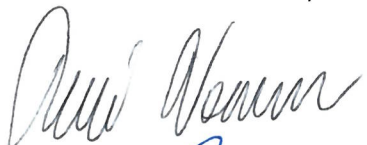
"Løn

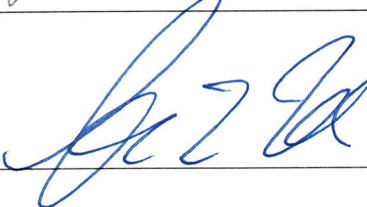
Når en medarbejder deltager i uddannelse som et led i virksomhedens uddannelsesplanlægning, eller det sker ved virksomhedens beslutning, aflønnes medarbejderen med en uddannelsessats, der ligger 10,40 kr/time over den gældende normaltimeløn iht. § 11.

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


København, den 11. marts 2023

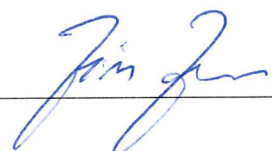
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Ændring af Organisationsaftale for SFKF

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2019 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave at styrke uddannelsesniveaet i branchen. Arbejdsgruppen har udarbejdet og afleveret resultatet i filen "OK23 Udvalgsrapport Uddannelse.pdf".

Overenskomstparterne er på denne baggrund enige om følgende overenskomsttekst udgår af Den Fødevareindustrielle Overenskomst:

- § 68, stk. 3 i sin helhed.
- Stk. 5 i Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (side 141).
- Stk. 6, litra a i Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (side 141).

Stk. 6, litra b i Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (side 141) bliver herefter til litra a.

København, den ^{*sd*}~~dato~~ marts 2023

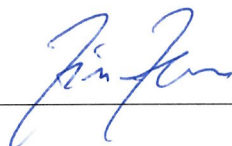
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse

Overenskomtparterne er enige om at styrke mulighederne for aftalt uddannelse med støtte fra Slagteri- og Fødevareindustriens Samarbejds- og Kompetenceudviklingsfond. Disse muligheder styrkes ved at udbygge, vedligeholde og opdatere positivlisten på www.ikuf.dk.

Overenskomtparterne bag SFKF har gennemført en fuld integration til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), ligesom sekretariatet i Industriens Uddannelser behandler SFKF-ansøgninger på lige fod med IKUF-ansøgninger som beskrevet i Den Fødevareindustrielle Overenskomsts § 68.

Overenskomtparterne bag SFKF ønsker fortsat, at SFKF læner sig op ad samme positivliste som IKUF. Idet overenskomtparterne bag IKUF vedligeholder positivlisten, har SFKF et behov for løbende at evaluere, hvorvidt IKUF's positivliste bliver for bredt dækkende i forhold til branchen, som SFKF repræsenterer.

Overenskomtparterne er på denne baggrund enige om, at tilføje nedenstående tekst som nyt litra c. under pkt. 6 i Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (side 141):

"Overenskomstparterne er enige om, at daglig ledelse (IKUF) en gang årligt indkalder SFKF's daglige ledelse til møde for at drøfte en eventuel revision af positivlisten over aftalt uddannelse, så daglig ledelse kan udarbejde evt. ny indstilling til SFKF omkring fuld eller delvis tilslutning til IKUF's positivliste. For brancherne dækket af SFKF har parternes daglige ledelse endvidere adgang til branchepakker af AMU-kurser, der vedligeholdes af Fødevarerforbundet NNF."


København, den 11. marts 2023

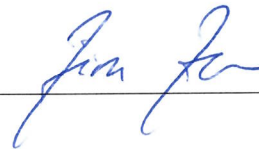
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevarerforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesambassadører

Overenskomstparterne nedsatte i foråret 2022 en arbejdsgruppe, der har haft til opgave at styrke uddannelsesniveaet i branchen. Arbejdsgruppen har udarbejdet og afleveret resultatet i filen "OK23 Udvalgsrapport Uddannelse.pdf".

Overenskomstparterne er på denne baggrund enige om, at der i § 67, pkt. 3 tilføjes følgende tekst som nyt andet afsnit:

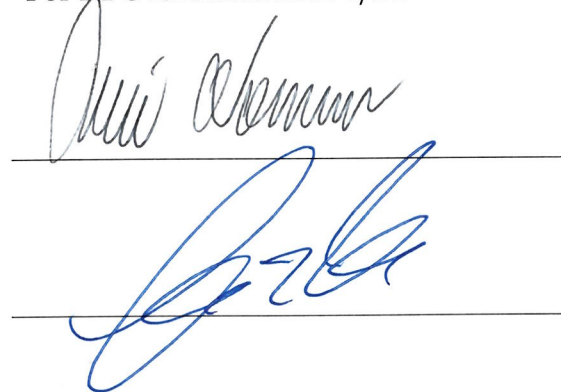
"Arbejdet med uddannelsesforhold kan foretages af udpegede uddannelsesambassadører på virksomheden.

Arbejdsopgaverne med uddannelsesforhold kan bl.a. være:

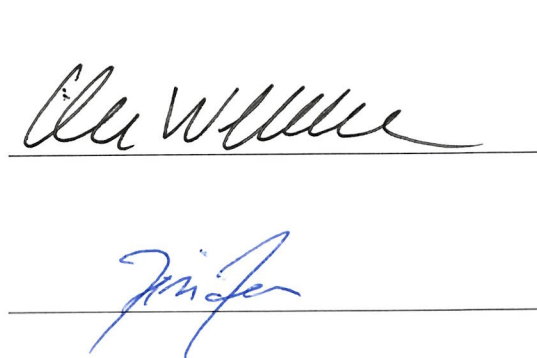
- *Beskrive målene med virksomhedens uddannelsesaktiviteter.*
- *Foretage analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov.*
- *Beskrive job eller funktioner og kravene hertil.*
- *Udarbejde uddannelsesplaner, inklusive muligheden for uddannelser, der kan føre til faglært status.*
- *Planlægge konkrete 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."*

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved selvvalgt uddannelse - SFKF

Overenskomstparterne er enige om, at nuværende anden bullet i stk. 4, litra d) i Organisationsaftale for Slagteri- og Fødevareindustriens Kompetenceudviklingsfond (side 141):

”

- *tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen, beregnet på de sidste 4 ugers gennemsnit.”*

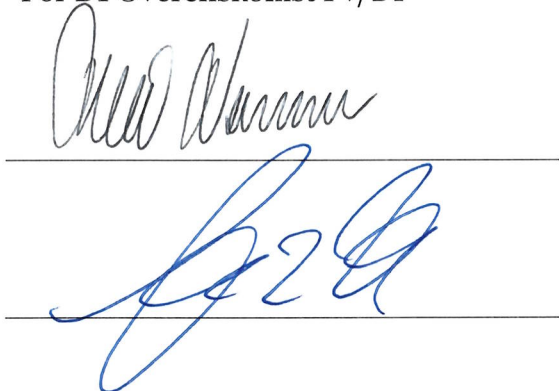
Erstattes af følgende tekst:

”

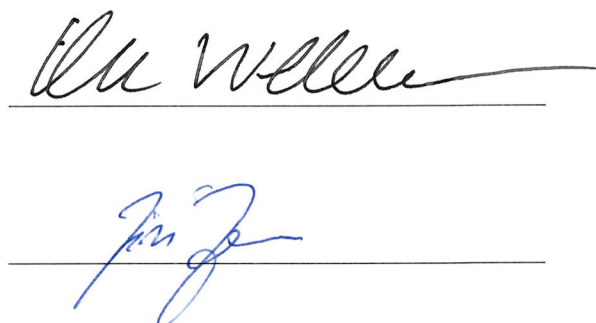
- *tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85% af lønnen. For uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 ydes tilskud til fuld dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100% af lønnen*
- *Med lønnen og medarbejderens løntab forstås sidste 4 ugers løngennemsnit.”*

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

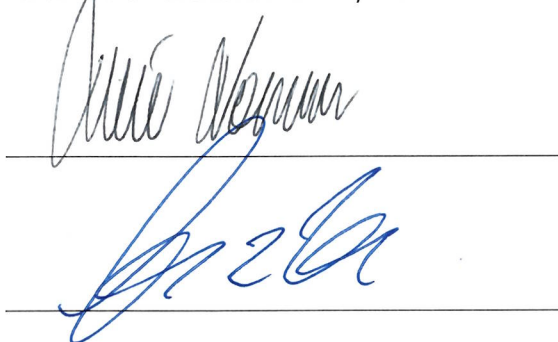
I § 79 – Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. indsættes som sidste afsnit i stk. 2 ”De lokale parter”:

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

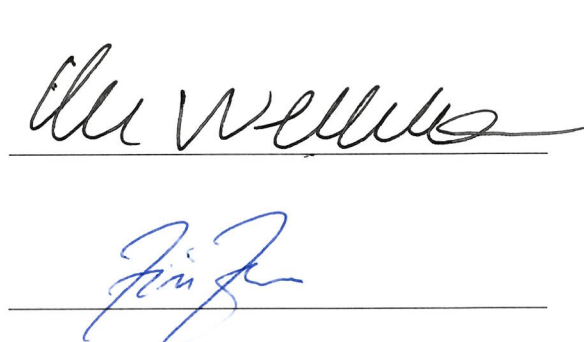
Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100% eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomtparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Den Fødevareindustrielle Overenskomst.

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.

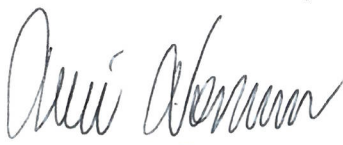
Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

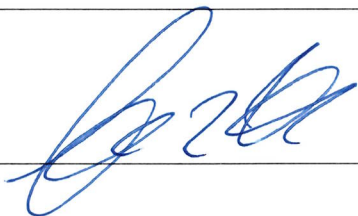
Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**FØDEVAREINDUSTRIEL OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 26

PROTOKOLLAT

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.

Overenskomtparterne 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 Den Fødevareindustrielle Overenskomst § 55, med følgende ordlyd:

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

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

Overenskomtparterne 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 nyanstattede medarbejdere.

I Den Fødevareindustrielle Overenskomsts tilføjes følgende tekst sidst i § 59's ramme:

”Organisering

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

Møder med nyansatte

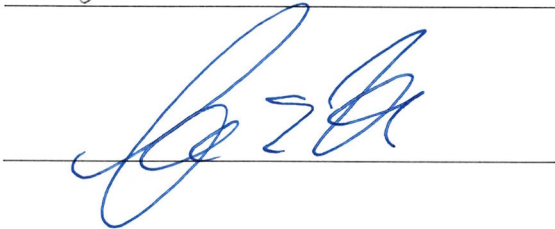
Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Fødevareforbundet NNF.

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

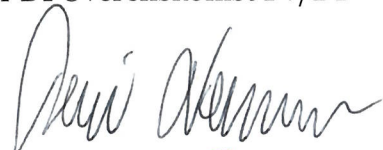
Fagretlige regler

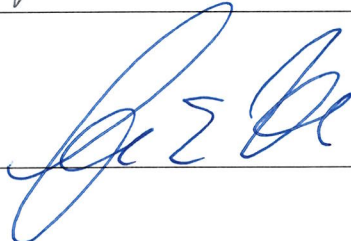
Overenskomtparterne indførte i OK2020 Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. revision af fagretlige mødereglere mv.

Overenskomtparterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal fortsætte indtil 1. marts 2024, hvor udvalget skal aflevere en slutrapport.


København, den 11. marts 2023

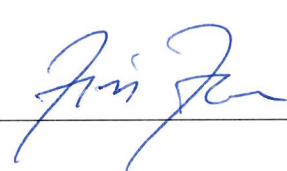
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

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.

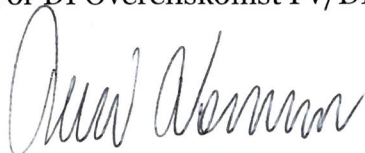
NFA's anbefalinger er:

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

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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Den Fødevareindustrielle Overenskomsten.

I § 77, stk. 7 i Den Fødevareindustrielle Overenskomst indsættes to nye afsnit til sidst i stykket.

I det første nye afsnit indsættes følgende tekst:

”Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

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

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

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
 - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol 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.

I § 77, stk. 7 indsættes et nyt afsnit 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

”Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 52 litra a. 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.”

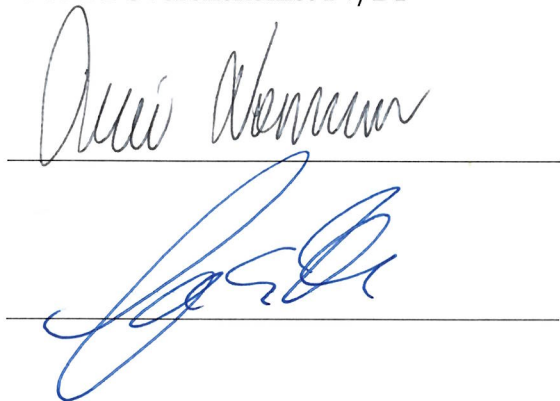
I § 9 om forskudt tid indsættes en henvisning til § 77, stk. 7 om natarbejde som sidste afsnit i rammen:

”Se § 77, stk. 7 om natarbejde.”

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

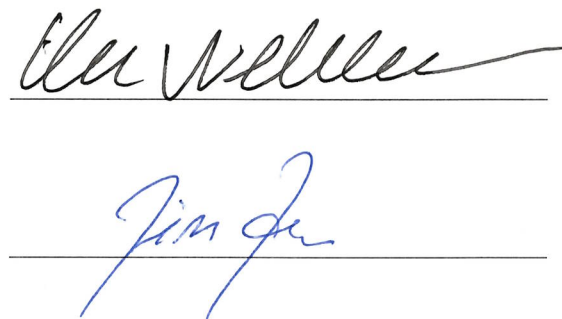
København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is 'Anni Hennemann' and the bottom signature is 'Lars P.'.

For Fødevareforbundet NNF



Two handwritten signatures in blue ink on horizontal lines. The top signature is 'Ella Willemsen' and the bottom signature is 'Jim Jensen'.

**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 30

PROTOKOLLAT

om

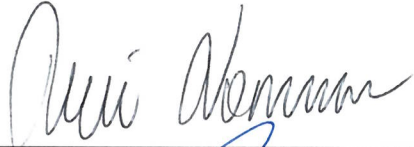
Gruppeliv

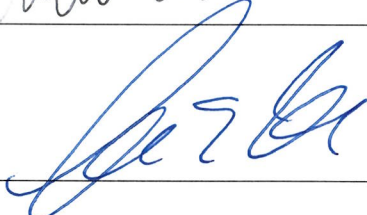
Overenskomstparterne har drøftet konsekvenserne af den stigende pensionsalder i relation til dækningsgraden i overenskomstens Gruppelivsftale.

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.


København, den 11. marts 2023

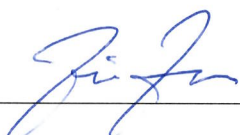
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 31

PROTOKOLLAT

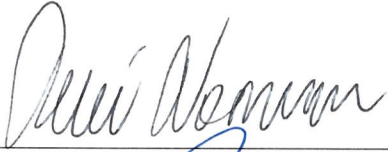
om

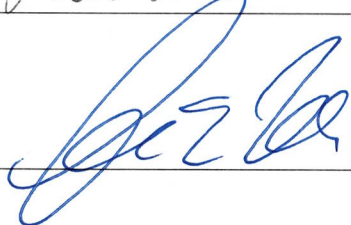
Overenskomstkabelon

Overenskomstparterne er enige om at drøfte en evt. omlægning af Den Fødevareindustrielle Overenskomst fra næste overenskomstperiode 2025 til DI's standardkabelon for overenskomster.


København, den 11. marts 2023

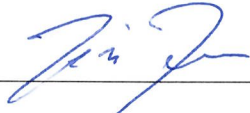
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 32

PROTOKOLLAT

om

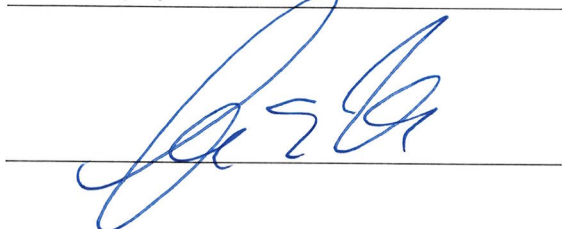

Fritvalg under sygdom

Overenskomstparterne er enige om at ændre afsnit ”**Forædling** – sygdom og tilskadekomst:” i § 39 til følgende:

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

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Fødevareforbundet NNF



PROTOKOLLAT

om

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25

Overenskomstparterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 25, til ansatte på Den Fødevareindustrielle Overenskomst, som bliver et nyt protokollat i Den Fødevareindustrielle Overenskomst med følgende tekst:

”Protokollat om parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller*
- b. afvikler ferie eller*
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

- 2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:
- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
 - b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
 - c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”

Derudover tilføjes der følgende til § 25, som en anmærkning efter punkt 2:

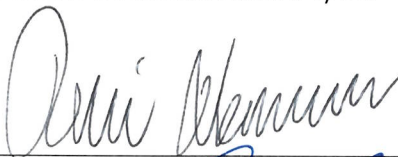
”Der henvises til Protokollat om Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse side [xx].”

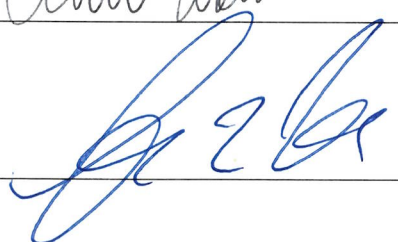
Som konsekvens heraf udgår punkt ”1b” og punkt ”1a” bliver til ”1”.

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.


København, den 11. marts 2023

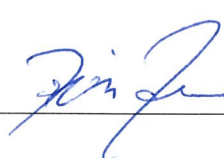
For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF





**DEN FØDEVAREINDUSTRIELLE OVERENSKOMST
MELLEM FØDEVAREFORBUNDET NNF OG DI**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 34

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur

Overenskomstparterne er enige om at forlænge udvalgsarbejdet om overenskomstens struktur.

Derfor bliver følgende tekst i "Protokollat om Udvalgsarbejde om overenskomstens struktur":

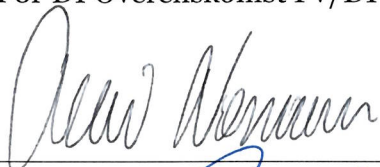
"Udvalgsarbejdet skal være færdigt i så god tid, at parterne kan nå at gennemgå konklusionerne i deres respektive organisatoriske baglande inden overenskomstfornyelsen i 2023."

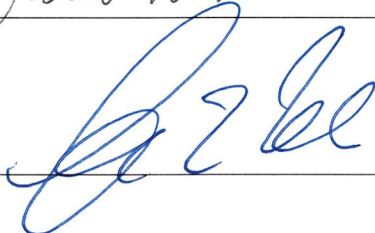
Erstattet med denne tekst:

"Udvalgsarbejdet skal være færdigt senest den 30. juni 2024."

København, den 11. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For Fødevareforbundet NNF

