

2025-2028

O V E R E N S K O M S T

mellem



OVODAN FOODS A/S, ODENSE

og

FØDEVAREFORBUNDET NNF



Indhold

§ 1 - Den ugentlige arbejdstid.....	3
§ 1,1 - Deltidsbeskæftigede, afløsere, ansatte med flere arbejdssteder og ungarbejdere	3
§ 2 - Grundløn	4
§ 3 - Søgnehelligdagsbetaling	4
§ 4 - Overarbejde m.v.	6
§ 5 - Skifteholdsarbejde	7
§ 5,1 - Almindelige arbejdstidsbestemmelser	7
§ 5,2 - Særlige arbejdstidsbestemmelser	8
§ 5,3 - Betaling for holddriftsarbejde	9
§ 5,4 - Overarbejde	9
§ 5,5 - Manglende varsel	9
§ 5,6 - Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde	9
§ 5,7 - Overflytning	10
§ 5,8 - Arbejde på eller forskydning af fridage	10
§ 6 - Pension	11
§ 7 - Feriegodtgørelse/overførsel af ferie.....	12
§ 8 - Optjening af Feriefridage	12
§ 9 - Juleaftensdag	13
§ 10 - Sygdom, ulykke, barnets 1,2 og 3. sygedag, samt hospitalsindlæggelse	14
§ 11 - Barsel.....	15
§ 12 - Tillidsrepræsentanter.....	17
§ 12,1 - Valg af tillidsrepræsentant.....	17
§ 12,2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	19
§ 12,3 - Tillidsrepræsentantmøder.....	20
§ 12,4 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant	21
§ 12,5 - Fællestillidsrepræsentant	22
§ 12,6 - Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	22
§ 12,7 - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes	23
§ 13 - Lokalaftaler	23
§ 14 - Opsigelse	23
§ 14,1 - Fratrædelsesgodtgørelse	24
§ 15 - Seniorordning	24
§ 16 - Frihed til uddannelse	25
§ 17 - Arbejdsmiljø natarbejde og helbreds kontrol.....	26
§ 18 - Faglig strid	28
§ 19 - Overenskomstens varighed	28

Overenskomsten dækker løn- og arbejdsforhold for de på
OVODAN FOOD A/S beskæftigede arbejdere.

§ 1 - Den ugentlige arbejdstid

Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig.

Normalarbejdstiden løber fra mandag kl. 05.00 til lørdag kl. 05,00. Arbejdstiden kan i dagdrift ligge mellem kl. 06.00 og kl. 17.00.

§ 1,1 - Deltidsbeskæftigede, afløsere, ansatte med flere arbejdssteder og ungarbejdere

Stk. 1. Hensigtserklæring

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i at begrænse anvendelsen af vikarer i mejeriindustrien til fordel for anvendelse af fast tilknyttede afløsere. For såvel medarbejdere som virksomheden er det en klar fordel, at arbejdet udføres af medarbejdere, som er kendte på virksomheden og som kender arbejdsopgaverne.

Stk. 2. Beskæftigelse af deltidsansatte

Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. Lov om deltid.

Nyansatte

Der kan i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid.

Virksomheder må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

For nyansatte deltidsbeskæftigede gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Arbejdstid for deltidsansatte

Deltidsbeskæftigede ansættes til mindst fire timers arbejde dagligt og mindst 15 timer ugentligt. Dette gælder ikke for skolesøgende ungarbejdere.

For deltidsansatte skal der være aftalt en fast daglig og ugentlig arbejdstid.

Ved overskridelse af den for den enkelte dag fastsatte arbejdstid betales overarbejdstillæg. Deltidsmedarbejdere kan indgå i lokale aftaler om varierende ugentlig arbejdstid.

§ 2 - Grundløn

Timelønnen for produktionsansatte er pr. 1. april:

2025	2026	2027
Kr. 191,68	Kr. 195,51	Kr. 199,42

Timelønnen for produktionsansatte efter 3 måneders ansættelse er pr. 1. april:

2025	2026	2027
Kr. 198,51	Kr. 203,26	Kr. 207,76

For afløsere er timelønnen pr. 1. april

2025	2026	2027
Kr. 135,20	Kr. 137,90	Kr. 140,66

Timelønnen til ungarbejdere er pr. 1. april.

2025	2026	2027
Kr. 90,46	Kr. 92,27	Kr. 94,11

§ 3 - Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1.

Med det formål at yde arbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver arbejder et beløb svarende til 4 % af arbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 2.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter ferielovens § 13.

Stk. 3.

Det i henhold til stk. 1 for hver arbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved udgangen af 52. lønningsuge (kalenderårets udgang).

Stk. 4.

Den for hver enkelt arbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 5.

De i stk. 4 nævnte forskudsbeløb andrager:

1500 kr. til voksne arbejdere og
500 kr. til arbejdere under 18 år

for hver søgnehelligdag. Grundlovsdagen betragtes som søgnehelligdag.

Stk. 6.

Forskudsbeløbene ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke, når de falder på søndage.

Stk. 7.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 8.

Opgørelsen af det restbeløb, som arbejderen skal have udbetalt, finder sted sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 26. lønningsuge samtidig med skatteopgørelsen, idet dog forskudsbeløbet for 1. januar i alle tilfælde fradrages søgnehelligdagsbetalingskontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 9.

Arbejderen har ved ansættelse ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og de i stk. 5 angivne forskudsbeløb. Et eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen kan modregnes i tilgodehavende løn i forbindelse med et ansættelsesforholds ophør.

Såfremt arbejderen fratræder og genansættes inden for samme optjenings år (ferieoptjeningsåret), tilbageføres det tidligere optjente søgnehelligdagsbeløb til søgnehelligdagskontoen.

Stk. 10.

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt de i stk. 5 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende arbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før - og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelle tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Stk. 11.

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en arbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt arbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 12.

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af arbejderen angivne grund til forsømmelse, giver han/hun straks arbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretslig behandling.

Stk. 13.

I tilfælde, hvor arbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligdagen(e), og grunden til fraværet ikke godkendes, fortaber arbejderen retten til den i stk. 5, nævnte forskudsbetaling, men beløbet bliver stående på arbejderens søgnehelligdagskonto, hvorefter overskud i henhold til stk. 4 overføres til udbetaling ved udgangen af kalenderåret.

Stk. 14.

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har arbejderen, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

Stk. 15.

Udbetalingen sker i overensstemmelse med de for udbetalingen af ferie godtgørelse gældende regler.

Stk. 16.

Tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil kunne anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne, f.eks. således, at beløbet benyttes til et feriearrangement eller indgår i en hjælpekasse.

Stk. 17.

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

§ 4 - Overarbejde m.v.

Stk. 1.

For overarbejde efter den aftalte normale arbejdstid, samt overarbejde på aftalte fridage betales et tillæg på Kr. pr. time.:

Start løn:

2025	2026	2027
Kr. 143,76	Kr. 146,63	Kr. 149,56

Efter 3 måneder

2025	2026	2027
Kr. 148,88	Kr. 152,45	Kr. 155,82

Stk. 2.

Endvidere betales i tidsrummet lørdag kl. 17.00 til søndagsdøgnets afslutning (mandag kl. 06.00) samt på søgnehelligdage et ekstra tillæg jf. stk. 1. af den personlige grundløn, jf., § 5,3, stk. 2.

For alt arbejde på lørdage og søndage betales for mindst 4 timer.

§ 5 - Skifteholdsarbejde

Der arbejdes i overensstemmelse med "Fællesordning for arbejde i holddrift" dog således, at der arbejdes 35 timer på 2. og 3. skift. Satserne i § 2.

§ 5,1 - Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1.

Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 35 timer. Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Stk. 2.

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder, og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Stk. 3.

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4.

I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Stk. 5.

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt. Kræves det, at medarbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

Stk. 6.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappende hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Medarbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Stk. 7.

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

§ 5,2 - Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1.

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser.

Stk. 2.

Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har medarbejderen ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han/hun har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har medarbejderen ret til en anden fridag.

Stk. 3.

Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Stk. 4.

Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.

§ 5,3 - Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1.

For holddriftsarbejde på hverdage, med undtagelse af lørdage, betales følgende tillæg:

I Tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 betales et tillæg pr. time.

2025	2026	2027
Kr. 57,65	Kr. 59,60	Kr.61,55

Stk. 2.

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage. Grundlovsdag betales et tillæg på kr.100 % af den personlige grundløn pr. time.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægssbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Stk. 3.

Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.

§ 5,4 - Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

§ 5,5 - Manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægssbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

§ 5,6 - Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk. 1.

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægssbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

Stk. 2.

Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden.

Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Stk. 3.

Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal medarbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

§ 5,7 - Overflytning

Stk. 1.

Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb på kr. 213,50 i anledning af overflytningen.

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Stk. 2.

Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, og han/hun ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden, ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

§ 5,8 - Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1.

Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg på kr. 100 % af den personlige grundløn pr. time.

Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Stk. 2.

Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er et led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på 50 % af den personlige grundløn pr. time.

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3.

Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

§ 6 - Pension

Stk. 1.

Mellem Fødevarerforbundet NNF-Mejeribranchen og OVODAN FOODS A/S, Odense er indgået aftale om etablering af pensionsordning gennem Pension Danmark med virkning fra 1. marts 1993.

Stk. 2.

Pensionsbidraget 13,40 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Lønmodtageren betaler 2,47%, virksomheden 10,93% af pensionsbidraget, og arbejdsgiveren betaler to tredjedele. Reguleringen sker pr. 1. april 2025

Der er adgang for lønmodtagere til at forøge eget bidraget.

Stk. 3.

Lønmodtagere er omfattet af ordningen fra deres fyldte 18. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af nærværende pensionsordning fra tidligere ansættelse inden for overenskomsternes område eller fra sit tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en anden arbejdsmarkeds-pensionsordning.

Stk. 4.

Elever, uddannet i henhold til reglerne i erhvervsuddannelsesloven, bortset fra elever, der får løn som mejeriarbejdere/ikke-faglærte, er ikke berettiget til pensionsbidrag.

Stk. 5. Pension under barsel

Under de ti ugers orlov, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget orlov efter.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
Kr./time	18,45	3,69	22,14

§ 7 - Feriegodtgørelse/overførsel af ferie

Stk. 1.

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Feriegodtgørelsen indbetales til Feriekonto.

Det er mellem overenskomstparterne aftalt, at den enkelte medarbejder kan overføre op til 1 uges ferie (37 timer) til det følgende ferieår.

§ 8 - Optjening af Feriefridage

Medarbejdere med minimum 3 måneders anciennitet optjener frihed i overensstemmelse med nedenstående bestemmelser:

For andre end fuldtidsansatte foretages forholdsmæssig beregning.

Stk. 1.

Medarbejdere optjener fra og med 1. april 2020, 8 fritimer for hver 7 ugers ansættelse, svarende til 7 fridage à 7,4 timer pr. år.

Stk. 2.

Der ydes betaling for fridagen svarende til 3,60 % i 2020. Beløbet indsættes løbende på medarbejderens opsparingskonto. Når der afholdes frihed, udbetales der fra opsparingskontoen et beløb til dækning af det aktuelle indtægtstab. Under sygdom, tilskadekomst og barsel, hvor der ikke oppebæres løn er beregningsgrundlaget pr. dag den normale løn for 7,4 timer, og 37 timer for hele uger. Der ydes feriegodtgørelse og pensionsbidrag af ovennævnte.

Stk. 3.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og bør så vidt muligt placeres efter den enkelte medarbejders ønske.

Stk. 4.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening og senest inden fratræden sker.

Stk. 5.

Hvis friheden - begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden

tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Stk. 6.

Opsparede fridage skal udbetales i forbindelse med fratræden fra virksomheden.

Stk. 7.

Særlig opsparing

Den 1. april forhøjes den særlige opsparing til.:

2025	2026	2027
4%	5%	6%

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden hensætter virksomheden på den enkelte medarbejders særlige opsparingskonto:

Ved beløbenes udbetaling tillægges pension.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til

- afholdelse af seniorfridage
- indbetaling på medarbejders pensionskonto

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, kan virksomheden udbetale på følgende måder:

- løbende sammen med medarbejderens løn
- saldoen opgøres og bliver udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb (november måned), samt ved fratræden.
- den omhandlede udbetaling hhv. indbetaling til medarbejderens pensionskonto ved kalenderårets afslutning kan effektueres ved en sædvanlig lønudbetaling i november måned på baggrund af det på det tidspunkt indestående på særlig opsparing. Beløbet overføres til medarbejderens pensionskonto i Pension Danmark, medmindre medarbejderen senest 1. november anmoder om udbetaling.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året.

§ 9 - Juleaftensdag

Den 24. december er en hel fridag hvor det betales løn (den personlige timeløn).

§ 10 - Sygdom, ulykke, barnets 1,2 og 3. sygedag, samt hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Medarbejderne er ulykkesforsikret i henhold til Lov om forsikring mod følger af arbejdsskader.

Stk. 2.

Der ydes medarbejdere, der ikke har opnået 6 måneders anciennitet i virksomheden, dagpenge i henhold til Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 3.

Ved sygdomstilfælde eller tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden løn for den pågældende dag.

Stk. 4.

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet betaler virksomheden 90 % af den løn der ville have været tjent inklusive tillæg i de første 11 uger ved fravær på grund af sygdom. Det er en forudsætning, at den pågældende medarbejder i fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet betaler virksomheden 90 % af den løn der ville have været tjent inklusive tillæg i de første 13 uger ved fravær på grund af arbejdsskade.

Bestemmelsen gælder ikke for sygdomstilfælde, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og lønmodtager indgået aftale i henhold til bestemmelserne i § 28 i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (kronisk og langvarigt syge).

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage, fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i første fraværperiode.

Stk. 5. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til to børnebørns omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

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

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparingsordning.

§ 11 - Barsel

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Note:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag.

Stk. 2.

Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen

Stk. 3. Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger).

Af disse 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 28 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens bestemmelser, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barsels dagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens.

Stk. 5 Løn under orlov

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dvs. personlig løn + fast påregnelige tillæg men ekskl. genetillæg

Medmindre andet aftales, skal orlov med stk. 1, 2, 3 og løn efter 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6 Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	12 uger*	12 uger	12 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med de andre forældre)	5 uger (deles med soloforælderen)
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger Pr. 1. juni 2025	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger	Op til 19 uger	Op til 25 uger	Op til 17 uger
Samlet set Pr. 1. juni 2025	26 uger efter fødsel	21 uger efter fødsel	27 uger efter fødsel	19 uger efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

Stk. 7.

Medarbejdere, der opsiges, eller som efter eget ønske forlader virksomheden, men som genansættes inden for 9 måneder, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet i relation til løn under sygdom og barsel.

Stk. 8.

Såfremt det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospitalet sammen med barnet, har medarbejderen ret til indtil 1 uges frihed om året med løn (samme satser som stk. 5). Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 9.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden gives frihed med betaling svarende til dagpengesatsen, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år. Ligeledes gives der frihed til barnets 2. sygedag dog uden betaling.

Frihed gives kun til den ene af barnets forældre og kun, indtil anden pasnings mulighed etableres, og kan højst omfatte barnets 1. hele sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring. Anmeldelsen af fravær skal finde sted som ved sygdom.

Stk. 10.

Feriegodtgørelse beregnes i henhold til bestemmelserne i ferielovens § 13. Der indbetales ligeledes ATP og pension i henhold til gældende lov og indgåede aftaler.

§ 12 - Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

De mellem Fødevareforbundet NNF og DIO II gældende tillidsrepræsentantregler er også gældende for denne overenskomst.

Endvidere er der enighed om, at det personale, som denne overenskomst omfatter, skal stå tilsluttet Fødevareforbundet NNF Mejeribranchen.

Stk. 2.

Med virkning fra 1. april 2026 betaler Virksomheden Kr. 9.000 til Tillidsrepræsentanter.

§ 12,1 - Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2.

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de arbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end en

tredjedel af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Ungarbejdere og elever/lærlinge har valget, men er ikke valgbar.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder eller i afdelinger med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4.

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af disse forbund er repræsenteret med over 5 medlemmer, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinier, såfremt der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

Stk. 5.

Forbundene giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverforeningen giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 6.

Såfremt arbejdsgiverforeningen skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentant for arbejderne i hver enkelt afdeling eller for medlemmer af hvert enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger.

Stk. 7.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og af dette er meddelt arbejdsgiverforeningen - dog indtræder tillidsrepræsentant-beskyttelsen, når valget har fundet sted, under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 8.

Hvis arbejdsgiverforeningen måtte anse valget af en tillidsrepræsentant for at være foretaget i strid med overenskomsten, har arbejdsgiverforeningen ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt arbejdsgiverforeningen inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for fagretlig behandling fastsatte tidsfrister.

Ny optagne virksomheder skal over for arbejdsgiverforeningen oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

§ 12,2 - Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de arbejdere, han/hun er valgt iblandt, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra arbejderne over for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, ligesom denne skal være bemyndiget hertil ved lokale forhandlinger.

Stk. 3.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationens behandling af sagen.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Arbejdsgiverforeningen er indforstået med at tage en drøftelse med forbundene herom, når særlige forhold gør det rimeligt.

Stk. 5.

Såfremt det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende meddele arbejdsgiveren eller dennes repræsentant dette.

Stk. 6.

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Stk. 7.

De til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter repræsenterer tillige de beskæftigede ungarbejdere samt elever/lærlinge.

Stk. 8.

På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes arbejdsmiljøorganisation.

Klager skal dog, hvor arbejdsmiljøudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådant mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i arbejdsmiljøorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

Stk. 9.

Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingssmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

§ 12, 3 - Tillidsrepræsentantmøder

Stk. 1.

Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejdere og arbejdsgivere samarbejder om på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen.

Med dette formål for øje har arbejdsgiveren på opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 22. december 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte produktionsmæssige og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål som ønskes behandlet.

Stk. 2.

Når tillidsrepræsentantmøder afholdes uden for arbejdstiden, betaler arbejdsgiveren tillidsrepræsentanten et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalen fastsatte beløb. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

Stk. 3.

Hvor tillidsrepræsentantmøder afholdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales et honorar af samme størrelse som det i henhold til Samarbejdsaftalens afsnit 3 fastsatte beløb, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til § 2.

Stk. 4.

Afholdes tillidsrepræsentantmøderne i arbejdstiden, betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 2, for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

§ 12,4 - Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

Stk. 3.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsi en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 12,1, skal han/hun rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig arbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 4.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans/hendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 5.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 6.

Forbundene og arbejdsgiverforeningen er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselperiodens udløb.

Stk. 7.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og virksomheden skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

§ 12,5 - Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1.

På virksomheder med flere tillidsrepræsentanter er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at disse af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage og lign., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 3.

På virksomheder, der har flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger.

§ 12,6 - Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsre-

præsident, såfremt han/hun opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsident i henhold til § 12,1.

Stk. 2.

Ved etablering af flerskift kan tillidsrepræsidenten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsidentens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsidenten. Navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles arbejdsgiveren.

§ 12,7 - Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes

Stk. 1.

Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsidenten være formand.

Stk. 2.

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, må de ikke stride mod bestående overenskomster.

§ 13 - Lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Det er tillidsrepræsidenten, der indgår sådanne lokalaftaler.

Hvis der på virksomheden ikke er en valgt tillidsrepræsident, indgås lokalaftalen med den lokale afdeling af Fødevareforbundet NNF.

§ 14 - Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er på to uger. For arbejdere med to års anciennitet i virksomheden er opsigelsesvarslet 6 uger fra virksomhedens side og 4 uger fra arbejderens side. Arbejdere med 5 års anciennitet i virksomheden kan kun opsiges med 8 ugers varsel. Medarbejder som er fyldt 50 år, og har været ansat mere en 10 år kan kun opsiges med 13 ugers varsel.

Medarbejder ansat i tidsbegrænset stilling kan opsiges sin stilling fra dag til dag.

Ovenstående opsigelsesvarsler kan optages til drøftelse mellem parterne på virksomheden i det tilfælde, at virksomheden kommer i en force majeure situation på grund af råvaremangel, som kan give anledning til en hjemsendelse af arbejderne.

I tilfælde af uenighed om, hvorvidt der foreligger en force majeure situation, kan tillidsrepræsentanten eller talsmand forlange spørgsmålet henvist til en drøftelse mellem overenskomstparterne.

Virksomheden skal dog i hvert tilfælde give Fødevareforbundet NNF underretning, når der foretages midlertidige afskedigelser i en force majeure situation.

§ 14,1 – Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, eller 3 måneders løn.

§ 15 - Seniorordning

Stk. 1. Tidligst 5 år før pensionsalder

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget.

Stk. 2. Maksimalt 24 dage pr. år

Seniorordningen giver medarbejderens mulighed for afholdelse af indtil 24 seniorfridage pr. kalenderår. Disse dage kan enten afholdes for egen regning, eller ved konvertering af pensionsbidrag. Det er ikke muligt at kombinere anvendelse af egne midler med konvertering af pensionsmidler.

Stk. 3. For egen regning, eller brug af pensionsmidler

Af indbetalingen på 13,40 % af den ferieberettigende løn kan maksimalt konverteres 10,00 %, idet de resterende 3,40 % fortsat skal indbetales til dækning af bl.a. forsikringsordninger og administrationsomkostninger.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens seniorfritidskonto. Er medarbejderens fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfritidskonto, medmindre andet aftales lokalt.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Afholdes seniorfridagene for egen regning eller ved brug af den særlig opsparing, skal der ud over indgåelsen af den skriftlige aftale om en seniorordning ikke ske yderligere.

Stk. 4. Meddelelse til arbejdsgiveren

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår. Meddelelsen skal indeholde angivelse af

andelen af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere antallet af seniorfridage, vedkommende vil afholde, dog maks. 24.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen og trækket på kontoen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 5. Placering af seniordage

Fritimer afvikles og placeres efter den enkelte medarbejders ønske og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 6. Afholdelse af seniordage

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderen i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen, og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for fridage og frit valg i øvrigt.

Stk. 7. Betaling for seniordage

Når medarbejderen afholder den aftalte frihed, udbetales normal timeløn inkl. fast påregnelige tillæg men ekskl. genetillæg til medarbejderen for det antal timer/dage, friheden omfatter.

Sker udbetalingen fra medarbejderens seniorfridagskonto (konverterede pensionsbidrag), indgår udbetalingen ikke i beregningen af søgnehelligdagsgodtgørelse, feriegodtgørelse, ATP-bidrag eller arbejdsmarkedspension.

Saldoen på kontoen kan ikke være negativ.

§ 16 - Frihed til uddannelse

Medarbejdere gives ret til 14 dages frihed til selvvalgt uddannelse (2 uger) som ligeledes er omkostningsneutralt for firmaet, hvilket betyder at medarbejderen selv finansierer dette, og evt. kan søge VUC-støtte etc.

§ 17 - Arbejds miljø natarbejde og helbreds kontrol

Virksomheden efterlever NFA's anbefalinger Impl.af NFA's anbefalinger, helbreds kontrol, APV.

Overvågning af natarbejde

Stk. 1 Helbreds kontrol hvert andet år

Alle medarbejdere (såvel natarbejdere som øvrige medarbejdere) skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst to år.

Stk. 2 Helbreds kontrol forud for overgang til natarbejde

Medarbejdere, der overgår til natarbejde, skal - ud over helbreds kontrol i henhold til stk. 1 - tilbydes gratis helbreds kontrol, inden natarbejde påbegyndes.

Stk. 3 Definition af natarbejder

Som natarbejder anses en medarbejder, der regelmæssigt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22:00 og kl. 05:00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Stk. 4 Kompensation uden for arbejdstid

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for medarbejderens arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 5 Fremgangsmåde

Helbreds kontrollen foregår på følgende måde:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

Det er ikke noget krav, at det er en læge, som udfører helbreds kontrollen. Dog skal der være en læge, som virker superviserende for undersøgelsen og kan spørges til råds i forbindelse med helbreds kontrollen. Helbreds kontrollen skal udføres af en person med arbejds medicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 6 Overførsel til dagarbejde

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 7 Arbejds miljø organisationens kontrol

Parterne finder det naturligt, at arbejds miljø organisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med ovenstående.

Stk. 8 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:

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 i stk. 3 - 6.

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:

1. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne

- a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
- b. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol

2. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde

- a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
- b. Vurdering af risici ved natarbejde
- c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
- d. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 9. Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks.

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, 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.

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 § 22, stk. 1. 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.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

§ 18 - Faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 19 - Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2025 og er gældende indtil 31. marts 2028.

Den kan med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til dette tidspunkt. Forinden dens bortfald gives de almindelige varsler (14 dage og 7 dage) for henholdsvis strejke og lockout.

Odense, den 17. april 2025

For:

Ovodan A/S
Sign.:

For:

Fødevareforbundet NNF
Sign.: Finn Ladegaard